

欧州各国の雇用政策の現状

在欧州センター/事務所、海外調査部欧州課

欧州経済全体が落ち込む中、欧州各国で雇用問題への対応が急務となっている。雇用維持と職業訓練を含めたセキュリティネットの構築や、若年層、シニア層の就業率の引き上げなどを中心に、各国がどのような雇用政策をとっているのか、EUと欧州17カ国の現状を報告する。

目次

1. 総論：雇用維持が最大テーマ	2
2. EU：欧州社会基金から190億ユーロ支出	4
3. ドイツ：操短制度拡充で雇用維持	8
4. フランス：若者と高齢者の就労を支援	10
5. オランダ：部分的失業保険制度で急場をしのぐ	13
6. デンマーク：フレキシキュリティの矛盾解決に向けて対策を検討	17
7. スウェーデン：再就職促進のため雇用主負担税を還付	19
8. フィンランド：国民の反発で法定退職年齢引き上げ案を撤回	21
9. 英国：柔軟な労働市場が損なわれることを懸念	23
10. アイルランド：失業者対策が急務	25
11. イタリア：総額62億ユーロの雇用対策法案パッケージを閣議決定	27
12. オーストリア：時短促進で雇用維持を図る	29
13. ベルギー：レイオフなどへの給与補償で失業増に歯止め	30
14. スペイン：労働市場の二重構造解消が課題	32
15. チェコ：内閣退陣で労働法改正の試み中断	35
16. ハンガリー：相次いで雇用助成プログラムを発表	39
17. ポーランド：雇用制度の柔軟な運用を図る	41
18. ルーマニア：新規雇用創出策の利用は低調	43
19. スイス：柔軟な雇用環境と職業教育の充実が強み	45

1. 総論：雇用維持が最大テーマ

世界的な不況の中、欧州各国で雇用問題への対応が急務となっている。雇用維持が最大のテーマとなっており、職業訓練を含めたセキュリティーネットの構築や、若年層、シニア層の就業率の引き上げなど、各国が取り組むべき課題は山積している。EU と欧州 17 カ国の雇用政策の現状をシリーズで報告する。

(1) 労働者や企業への助成で雇用を維持

2008 年下半期以降の金融危機で欧州経済全体が落ち込む中、社会不安を予防する意味でも雇用政策は各国の重要課題となっている。

09 年上半期の EU 議長国のチェコが 5 月 7 日にプラハで開催した雇用サミットでは、各国の関係者が活発に議論した。その後 6 月 3 日に発表された EU の政策文書は、優先すべき雇用問題として、雇用の維持・創出、労働の流動性の促進、技能の向上、市場ニーズとのマッチング、雇用へのアクセスの改善などを挙げ、多岐にわたる課題を列挙している。

各国の雇用政策の取り組みをみると、多くの国で雇用維持が最大テーマになっている。その手法は、時短・帰休制度を伴う賃金補てんと、企業の労働コストへの支援・補てんに大分される。例えば、ドイツ、オーストリアなどは、操業短縮労働者への助成金制度で時短制度の活用促進を図っている。ハンガリーは、従業員の給与保障に直接助成金を提供している。提供を受けた企業は、助成金受給期間の 2 倍の期間にわたって雇用を継続することが義務付けられる。

一方、企業向け支援としては、例えばスウェーデンで、雇用主負担税を政府が負担することで雇用維持を図っている。企業側の負担減により、企業側の雇用維持のインセンティブを高めているわけだ。

そのほか、ユニークな施策として、スイスの従業員のレンタル制度がある。需要低迷で生産調整を余儀なくされているエンジニアリング業界や時計製造業などから、従業員が不足している機械分野などへ従業員を期限付きで移籍（レンタル）させる制度だ。民間企業同士で始めた試みという点も注目される。

(2) 効果的なセキュリティーネット構築も課題

効果的なセキュリティーネットの構築が、社会不安を取り除く上で果たす役割は大きい。中でも職業訓練制度は、再就職支援としての効果に加え、雇用のミスマッチングの是正、失業者の受け皿としての効果も指摘されている。早くから力を入れているスウェーデンが同分野の予算増額を決めたほか、フランスは若年層の職能向上による就業率向上を図って

いる。

デンマークのフレキシキュリティは、雇用の柔軟性（flexibility）と寛大な失業保険を通じた安全性（security）、さらには積極的な就職支援プログラムと生涯教育を組み合わせた効果的で効率的な制度として高い評価を受け、雇用創出とワーキングプア防止の双方を両立させる EU の雇用政策のモデルとして、06 年から 08 年にかけて研究された。多くの国の雇用政策は、多少なりとも同政策を参考にしている。

しかし、フレキシキュリティは、福祉支出の増大で見直しの議論が始まっている。失業保険の支給期間を 4 年から 2 年に大幅に短縮し、失業給付業務を国から地方自治体へ移管し、自治体間で競争原理を導入する方向だ。

ほかにも過去の政策の見直しを始めた例がある。98 年に週 35 時間労働制度を導入したフランスでは、サルコジ政権が 07 年 8 月に残業時間にかかわる社会保険料減免による残業奨励を導入したのに続き、08 年 8 月の法改正で労使交渉に基づき労働時間を調整できるように変更した。

オランダでは、83 年の政労使間の合意に基づきパートタイム制度を活用した勤務形態の柔軟化によるワークシェアリングが進み、低失業率を実現してきた。しかし、勤務形態は労働者側の意向がまず前提となるため、不況下で労働市場の硬直性が顕在化している。雇用制度維持に向けた政府支出も増大傾向にあり、政府、企業ともに危機感を持っている。

(3) 就業率の改善には時間が必要

00 年に策定されたリスボン戦略では、完全雇用の実現と就業率の大幅な改善が掲げられた。就業率の改善には、若年失業率の改善と退職年齢の引き上げなどによるシニア層の就業率向上がカギになる。シニア層の雇用の拡大については、フランスのように雇用促進に向けて企業に働きかけるケースと、チェコのように退職年齢の引き上げを順次進めるケースがある。しかし、法定退職年齢の引き上げは、年金制度の見直しと併せて議論されるため、フィンランドのように、年金支給条件の悪化に反対する勢力から大きな反発を受けることもある。欧州レベルでの事態改善にはまだ時間がかかりそうだ。

97 年以降に EU が主導してきた共通雇用政策の中で、かつて欧州の雇用問題の原因となっていた過度な失業保険、硬直的な労働市場などが見直されてきた。しかし、欧州経済の落ち込みが続いていることで、再び改革の流れが滞る可能性が懸念されている。伝統的に労働市場の硬直性が指摘されてきたスペイン、イタリアでは、依然として労働市場改革が進んでいない中、現下の経済状況を逆手にとって、労働組合側がより高い水準の政府支援を要求する動きもみられる。

(4) ビジネス環境維持を重視する英国

英国は、EUの労働時間指令の適用除外（オプトアウト）を受けるなど、これまで欧州の中で独特な労働・雇用政策を選択し、柔軟な労働市場を外国企業誘致の際のセールスポイントにもしてきた。労働時間指令をめぐる議論では、08年12月に一度はオプトアウトの廃止を議会で可決したが、その後09年4月にEU側との話し合いが決裂した。また、08年12月に成立したEUの派遣労働に関する指令を国内法制化する過程では、政府は新たな法制度が英国の魅力である雇用の柔軟性を毀損（きそん）しかねないとして、慎重に取り扱う姿勢を示しており、不況下、依然としてビジネス環境の維持に重きが置かれている。

2. EU：欧州社会基金から190億ユーロ支出

欧州委員会は、雇用政策として欧州社会基金から190億ユーロ支出することを提案している。さらに、加盟国の財政的制約を軽減し、プロジェクトの実現を加速するため、2009～10年は欧州社会基金の活動に伴う加盟国の共同負担を免除する方針も表明した。

(1) 3つの優先課題

欧州委員会は6月3日、「雇用のための共同の取り組み」と題する雇用政策を提案した。労働組合、使用者団体、EU加盟国とEUというすべての関係者が協力して取り組むことを目指す。欧州委は09年3月に「EU加盟国の効果的な雇用政策の策定と実施への支援」に関する提案を行い、これをたたき台にマドリード（4月15日）、ストックホルム（4月20日）、プラハ（4月27日）で雇用に関するワークショップを開催した。その内容は5月7日にプラハで開催した雇用サミットに向けた報告書として取りまとめられた。

このサミットには、09年上半期のEU議長国チェコ、下半期の議長国スウェーデンと10年上半期議長国のスペインからの代表、欧州委のバロゾ委員長、シュピドラ委員（雇用・社会問題・機会均等担当）、企業団体・労働者組織代表らが参加し、欧州の雇用問題への対応を協議した。

一連の協議を通じて、欧州委は、a.雇用の維持、雇用の創出、労働の流動性の促進、b.技能の向上、労働市場のニーズとのマッチング、c.雇用へのアクセスを改善、という3つの優先課題と具体的な措置を提示した（表参照）。

雇用政策の3つの優先課題と具体的措置

雇用の維持、雇用の創出、労働の流動性の促進
○職業訓練や収入減のための資金面の補償を伴う操業短縮
○起業精神、イノベーション、自営業に適した環境の整備
○企業、労働者、公的機関の参加によるリストラの予想、管理
○供給される能力と地域的な労働市場ニーズのギャップを少なくするための労働の流動性の促進
技能の向上、労働市場のニーズとのマッチング
○金融危機の雇用への短期的なインパクトに対し、炭素排出が少なく、競争力の高い、知識を基盤とする経済への道を開くため、あらゆるレベルの能力を高める
○労働市場のニーズの適切な分析を通じ、教育や職業訓練を労働市場のニーズに合致したものとする
○能力に関し特別な困難に直面する中小企業や革新的な企業が、職業訓練プログラムを組織するのを支援する
○企業や公共部門での研修ポストの数を維持し、増やす
雇用へのアクセスを改善
○長期失業や休職を予防するため、労働市場により多くの人をとどめるとともに、労働市場により多くの人を送り出す
○雇用者が負担する雇用コストを削減し、特に低資格者向けの雇用創出の可能性を探る
○労働や雇用への障害を削減する。家計の副収入への租税圧力を軽減することも含め、労働を金銭的に魅力のあるものとするため税金や手当に関する制度を改善する
○失業者が自分の会社を作るためのインセンティブを提供する(起業のための研修、資金支援など)
○金融危機の影響で外国に出稼ぎに行っていた労働者の帰国という状況に直面している国々は、こうした労働者の迅速な労働市場への復帰を容易にする必要がある
○不利な立場にある人々が労働市場で成功するチャンスを増やすため、公的機関、雇用の民間サービス、公共サービス、成人のための教育サービス、労使、民間企業間の協力体制を改善する必要がある

(出所)欧州委資料を基に作成

EUの雇用政策は、00年3月の欧州理事会（EU首脳会議）で採択されたリスボン戦略に基づいている。リスボン戦略とは、「EUの社会モデルを維持、改善しながら、10年までに世界で最もダイナミックで競争力の高い知識を基盤とする経済にする」という取り組みだ。しかし、この戦略は期待された成果を挙げられず、05年3月のEU首脳会議で修正が図られた結果、「経済成長と雇用創出の促進」を基軸とする戦略として、EUと加盟各国の雇用政策の包括的枠組みとなっている。

修正されたリスボン戦略の枠内で、EUは、雇用市場の活性化、労働者の能力向上のための投資、起業精神やイノベーションの奨励などにより、雇用創出に取り組んできた。ところが、08年秋以降の金融危機による雇用情勢の急激な悪化に対処するため、再び新たな対策が求められることになった。

(2) 欧州社会基金共同負担金の規定修正も

先の3つの優先課題を克服するための措置の1つとして、欧州委は、欧州社会基金の支

出予定額のうち、190 億ユーロを金融危機の打撃を受けた人々への支援に充てることを提案した。欧州社会基金は毎年、900 万人以上の職探しを助けている。欧州委はこの提案の大枠を定めるが、支援プランの詳細は加盟国が労使や関係者と協力して具体化しなければならない。

欧州委によると、欧州社会基金は、労働者、リストラを行っている企業、雇用機会を増やそうとしている企業を対象に支援する。例えば、加盟国は、労働者の能力評価やそれぞれの労働者に適した職業訓練の方向を定めるために基金を活用し、労働者が新たな職を見つけるための支援ができる。労働者が居住地から遠い場所に職を見つけた場合、一定期間、新しい職場までの通勤費用を援助し、引っ越し資金を支援するなど、労働の流動性促進のため資金面のインセンティブも提供できる。また、新たな独立自営者への資金援助などで起業を支援する。

欧州委は、欧州社会基金の活動に関し、09～10 年は加盟国の共同負担を免除することを提案した。経済や雇用への金融危機の影響が最大になるとみられるこの 2 年間について、共同負担規定の修正を予定している。修正されれば、欧州社会基金による支援は 100%同基金で賄われ、加盟国の資金を付け加える必要がなくなる。これにより、共同負担額が大きい加盟国は負担が軽減されてプロジェクト推進を加速できるという。

(3) 新たな EU 融資基金で起業を後押し

このほか、欧州委は欧州投資銀行グループやほかの金融機関とともに、約 5 億ユーロ規模の新たな EU 融資基金の設立を提案した。新基金は、小規模な起業に必要な資金調達が困難な人々を対象に、小額の融資を行う。若者や女性、介護サービス部門の人々にとって企業設立は魅力があるにもかかわらず、経済危機で融資条件が非常に厳しくなっている。新たな基金は、多額の融資を必要としないが、銀行からはハイリスクとみられて融資を受けるのが難しい人の企業設立に資金を提供する。

さらに、市民が EU 域内で自分に適した職を探すことを支援する新たなオンライン・サービス「マッチ・アンド・マップ」も開始する予定だ。

(4) 労働時間の上限は結論持ち越し

労働法制に関して EU では、08 年 12 月に派遣労働に関する指令が成立している（「派遣労働に関する欧州議会・理事会指令 2008/104/EC」08 年 12 月 5 日付官報）。同指令により、派遣労働者は賃金、休暇、労働時間などについて契約初日から正規労働者と同等の権利が保証されるようになり、EU 域内で雇用される 300 万人以上の派遣労働者の労働条件

の保護が強化される。加盟各国は 11 年 12 月 5 日までに、同指令の実施に必要な法律、政令、行政規定を採択、公布することが義務付けられた。

一方、労働時間指令の改正をめぐるのは、5 年以上にわたって議論が続けられてきたが、09 年 4 月に欧州議会と EU 閣僚理事会の調停委員会での協議が決裂した。EU 閣僚理事会と欧州議会とが立法に共同で関与する共同決定手続きでは、一定の場合に欧州議会と EU 閣僚理事会で構成される調停委員会での両者の議論がすりあわされることになっている。両者の意見が対立する法案も、最終的には調停委員会での合意が形成されてきたが、アムステルダム条約で共同決定手続きの対象分野が大幅に拡充されて以来初めて、調停委員会での協議が物別れに終わった。

これにより、04 年に欧州委が提案した修正案は廃案となり、当面は現行指令（2003/88/EC）が有効となる。

EU の現行指令では、労働時間の上限が週 48 時間と定められているが、適用除外（オプトアウト）が認められており、英国をはじめとする 14 の加盟国がオプトアウトを利用して、オプトアウト条項の維持を求める EU 加盟国と、オプトアウトを例外的かつ暫定的なものにすることを求める欧州議会の対立は、最後まで解消されなかった。

(5) フレキシキュリティを推進

グローバル化が進み技術革新が加速するなど、労働市場が目まぐるしく変化する中、企業は労働者の解雇について柔軟性を求める一方、労働者は雇用や社会的権利を維持するための安全性を必要としている。柔軟性と安全性の調和を図るフレキシキュリティ（flexicurity）は、企業が解雇を柔軟に行えるようにすることで競争力を維持、改善するとともに、失業保険を手厚くし、積極的な就職支援プログラムと生涯教育を組み合わせるなどの方策によって労働者の保護も目的としている。

フレキシキュリティは、デンマークの雇用制度を指して 90 年代から使い始めた造語で、同国はこれにより失業率を大幅に引き下げ、雇用市場の活性化に成功したとされる。欧州委はフレキシキュリティを、「労働市場を現代化し、その適応能力を増すとともに、企業の競争力を強化して景気の回復に備えるのに最善の方策である」とみている。

欧州委のシュピドラ委員は「フレキシキュリティのアプローチを採択することで、安全性を改善しながら、労働市場にどう対応するかという問いへの回答を得ることができる。フレキシキュリティは、失業者を減らし、より多くの質の高い雇用を創出するという成長と雇用のための欧州戦略を強化するものだ」と述べている。

(3) 操短制度を3度拡充

政府は08年9月の世界金融危機後の一連の景気対策で、3度にわたり操短制度を拡充した。第1次景気対策（08年11月発表）では、操短労働者助成金の最長給付期間がそれまで12ヵ月だったのを、09年1月から09年末までの時限措置で18ヵ月に延長した。

第2次景気対策（09年1月発表）では、10年末までの時限措置で、操短労働者に適用される社会保険雇用主分担金の半額を国が負担すること、操短の対象になった労働者、若年労働者などに対する教育・訓練への支援を09年と10年に20億ユーロ以上増額することを決定した。さらに09年5月には、操短労働者助成金の支給期間を最長24ヵ月に延長している。

(4) 総選挙を控えた政府のかじ取りに注目

政府の手厚い保護を基本とする雇用制度の見直しはなかなか進まなかったが、第2期シュレーダー政権（02年10月～05年11月）が、フォルクスワーゲンの労務担当役員だったハルツ氏が座長を務める委員会の提案を基に、雇用制度改革に着手した。この改革は就業あっせんの強化に重点が置かれ、公共職業安定所のジョブセンターへの改組による就業仲介機能の強化、人材派遣機関の設立による派遣労働の推進など多岐にわたった。

同政権は03年3月、福祉手当の大幅な切り下げを主とする労働市場改革を発表し、解雇保護の適用除外期間の延長、失業給付受給期間の短縮、長期失業者に対する手当の定額化などの政策を推進した。メルケル首相を擁する大連立政権発足後（05年11月～現在）もシュレーダー政権の行った労働政策を引き継ぎ、通常の失業給付の受給期間を終了した長期失業者などに支給される失業給付II¹の受給要件を厳格化し、受給者が紹介された仕事を一定回数断った場合の支給打ち切りや、事実婚のパートナーへの支給廃止を決定した。一方、中高年労働者の雇用機会の拡大と職業能力の向上を目的に、中高年労働者を雇用する企業に対する助成金給付や、職業訓練コースを受講するための補助金を拡充した。

ここ数年、国内の失業者数は300万人台で推移し、心理的な目安とされる400万人を下回ってきたが、10年には440万人と大幅な増加が予測されている。現在活用されている操短制度は、景気が回復するまでの間の当面の雇用調整手段ともいえるが、政府の財政負担が増える上、危機が悪化した場合、労働者は時短後に職を失う結果にもなりかねない。この9月に連邦議会（下院）選挙を控え、政府は難しいかじ取りを迫られそうだ。

¹失業給付I（失業保険に基づく通常の失業手当。受給期間は58歳以上が24ヵ月間、55～57歳が18ヵ月間、50～54歳が15ヵ月間、50歳未満が最長12ヵ月）の受給期間が終了した後に支払われる。対象者は、15歳以上65歳未満で、自力では生計を満たすことができず、第三者から援助を得られない、1日最低3時間の労働が可能な人。

4. フランス：若者と高齢者の就労を支援

政府は若者向け雇用支援策として、給与の一部を国が負担する雇用契約を増やすほか、見習実習生を受け入れた企業に特別奨励金を支給する。他方、年金財政の赤字抑制に向け、高齢者の就労支援を進め、従業員 50 人以上の民間企業に対し、高齢労働者の雇用維持・就労に関する行動計画の策定を義務付けた。2010 年 1 月以降、行動計画に関する労使合意に達していない企業は、賃金総額の 1%の罰金が科せられる。

(1) 政府が残業奨励

労働者が「より働いて、より稼ぐ」社会を目指すサルコジ大統領は 07 年 5 月の就任以来、週 35 時間労働制の適用緩和を進めてきた。時短法で割高に設定されていた残業については、07 年 8 月に残業手当にかかわる社会保険料を減免することで、残業を奨励する方向に切り替えた。08 年 8 月には、法定労働時間を週 35 時間に据え置くものの、業界または企業レベルでの労使交渉で労働時間や残業時間を調整できるよう、法改正を行った。

こうした制度改革によって、残業時間は 07 年後半から増加した。社会保障機関中央庁 (ACOSS) によると、08 年は四半期ベースで民間企業の従業員 1 人当たり約 10 時間に相当する、1 億 8,000 万時間を超える残業時間の届け出があった。

しかし、週 35 時間労働制の見直しに向け、労使交渉に取り組む企業はほとんどみられない。労使交渉による労働時間改正はコストだけでなく、多大な時間とエネルギーがかかることを時短導入時に経験した企業が、こうした労使交渉を敬遠する傾向にあるためだ。さらに、08 年 9 月以降は金融危機が実体経済にも波及し、事業の先行きが怪しくなる中で、労働時間を延長する必要がなくなったことも原因として挙げられる。

08 年第 4 四半期に製造業で急激な雇用調整が進み、失業者数が急増したため、労働組合や野党第 1 党社会党は金融危機下の雇用対策として、残業時間の凍結とワークシェアリングによる雇用維持・創出を求めた。しかし、サルコジ大統領が 08 年 10 月に公表した不況下の雇用対策は、a.公的部門での雇用の増加 (09 年に 33 万人)、b.再就職支援契約²の適用拡大、c.職業訓練制度の改革、を柱としている。09 年 4 月に公表した若者雇用支援策にも、ワークシェアリングによる雇用創出は盛り込まれなかった。

² 「再就職支援契約」は 06 年に再就職支援のために試験的に導入された雇用契約で、対象は中小企業の従業員に限られる。解雇後、最長 12 ヶ月の間、職業訓練を受けながら就労する制度。解雇前に支払われていた給与の 80%が手当として支給される。

(2) 不況で若年失業者が急増

不況下の現在、政府が注力するのは若者向け雇用政策だ。雇用情勢の急激な悪化で、最も打撃を受けているのが若年労働者だからだ。09年第1四半期の若年労働者（15～24歳）の失業率は、前年同期比5.1ポイント増の23.5%で、25～49歳の失業率（1.1ポイント増の8.1%）が50歳以上の失業率（1.0ポイント増の6.0%）に比べ高くなっている。

若者の雇用問題については従来、低学歴者・無資格者の多さが指摘されてきた。フランス国立統計経済研究所（INSEE）の統計をみると、若者のほぼ6人に1人は中卒以下で職業訓練ができていない。学歴が低い人ほど失業率が高い。高卒以上の学歴を持つ若者のほぼ9割が卒業後1～4年の間に就労しているのに対し、中卒や職業高校卒業者では、卒業後1～4年の間に就労できない人の割合が、中卒の女性で41%、男性で36%、職業高校卒業者で女性27%、男性19%となっている。

(3) 若者の見習雇用や職業訓練に手厚い対策

こうした状況の中でサルコジ大統領は4月24日、若年雇用の問題を根本的に解決するため、低学歴者向け就労支援に重点を置いた若者雇用対策を発表した。政策の柱となるのは26歳未満の若年層に対する職業訓練・見習雇用支援、長期就労のための雇用対策で、10年6月までに総額13億ユーロを投入する。具体的な内容は以下のとおり。

① 職業訓練・見習雇用支援：

- a. 企業が新規に見習雇用契約を結んだ場合、見習研修生にかかわる社会保険料を全額免除する。さらに、従業員50人以下の企業には従業員1人当たり1,800ユーロの奨励金を支給する。
- b. 日本のハローワークに相当する雇用局に登録している失業者と、職業訓練と職務を経験しながら必要な技能取得を目指す「熟練化契約」を結んだ企業に対し、雇用局から従業員1人当たり1,000ユーロ、従業員がバカロレア（大学入学資格）を持っていない場合は2,000ユーロの手当を支給する。
- c. 09年の新学期（9月）から、雇用局に登録している16～25歳（修士課程以上の資格有者を除く）を対象に、個々の学歴・技能を診断し、適切な資格取得のための職業訓練や企業研修を組み込む「職業訓練同行契約」を導入する。
- d. 学業修了書や資格をもたない若者に再教育の場を与え、職業訓練を行う「セカンドチャンス」の学校に補助金を支給する。

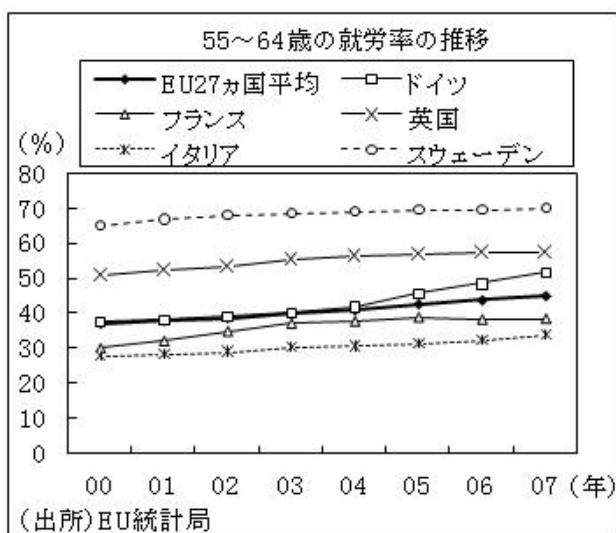
② 若年層の長期就労のための雇用対策：

- a. 企業が09年4月24日以前から受け入れている研修生を、9月末までに無期限雇用契約で採用する場合、従業員1人当たり3,000ユーロの奨励金を支給する。
- b. 「雇用主導契約³⁾」により09年第2四半期に5万人を雇用する。
- c. 「雇用援助契約⁴⁾」により、主に地方公共団体の非営利部門で3万人を雇用する。

この政策で政府は見習雇用を含め50万人の雇用創出を見込んでいる。経営者団体は「若年雇用の改善に貢献する」と歓迎の意を示す一方、若者の就労機会の増加については言及を避けた。労組側は職業訓練の強化に評価を与えつつも、若年者への経済的援助に欠けると指摘、野党第1党の社会党は企業主体の対策にとどまった応急措置にすぎないと批判している。

(4) 高齢者の就労率はEU平均を下回る

政府は若者雇用とともに高齢者の雇用促進にも取り組んでいる。フランスは55歳以上の高齢者の就労率が38.3%（07年）と、EU27カ国平均の44.7%を大きく下回る（図参照）。失業対策の一環として1970年代以降、定年退職年齢の引き下げや早期退職を奨励する政策をとってきたことが要因で、年金保険の被保険者期間が40年を満たせば、満60歳から定年退職できるほか、業界によっては60歳未満で定年退職できる早期退職制度を導入しているところもある。



³⁾ 「雇用主導契約」とは就労困難な若者を対象に、給与の一部（最低賃金の47%が上限）を政府が負担する雇用契約。

⁴⁾ 将来的には民間部門で就職できるよう、初めての就労を経験させるための雇用契約。政府は給与の90%まで負担する。

早期退職者の数が多いことに加え、人口の高齢化に伴う定年退職者の増加が年金財政を圧迫、07年から老齢年金の赤字額は1年ごとに50億～60億ユーロに拡大した。年金制度改正による被保険者期間の延長、50歳以上の高齢者の就労支援は政府にとって緊急課題となっている。

(5) 民間企業に高齢者の雇用維持を義務付け

09年社会保障財政法（08年12月17日付）の中で政府は、高齢者雇用促進に向け、従業員50人以上の企業に対し10年1月から、業界レベルあるいは企業レベルで「55歳以上の従業員の維持、50歳以上の従業員の採用についての労使合意あるいは行動計画」の策定を義務付けた。

具体的には09年末までに労使合意のもと、a.高齢労働者の維持・採用に関する具体的数値目標、b.以下の6項目のうち3項目についての優遇措置設定とその指標、c.目標を実現するための具体的措置、を設ける。

行動計画に規定されている優遇措置6項目は、a.高齢者の雇用、b.職業キャリア形成の予測（と準備）、c.労働条件の改善と労働の苦痛防止、d.能力・資格開発、研修の可能性、e.引退前および就業から退職への移行期のケア、f.知識・技能の伝達、個人指導制度の拡大。

10年1月以降、労使合意または行動計画のない企業は賃金総額の1%の罰金が科される。

経済危機による失業者増加を受け、経営者団体や労組からは「高齢者の雇用促進より早期退職を促すべきだ」との声が出ているが、政府は「高齢者の就労支援は雇用対策の要」との姿勢を崩していない。ボキエ雇用担当相によれば「企業内で高齢労働者を指導係にして技術の伝達を行う企業も出始めている」という。

5. オランダ：部分的失業保険制度で急場をしのぐ

1970年代にオランダ病といわれた経済危機は、「ボルダーモデル（オランダモデル）」と呼ばれる政労使一体となった経済・雇用政策で乗り切った。政府は、金融危機に端を発する世界的な不況で再び難しいかじ取りを迫られ、当面は「部分的失業保険制度」という緊急避難的措置で急場をしのいでいる。

(1) 柔軟なワークシェアリングが効果

「ボルダーモデル」の始まりとなった83年のワッセナー合意は、政府は「財政支出の削減や減税」、労働者側は「賃金抑制の受け入れ」、雇用主は「雇用の創出」を約束し、政労使

の3者がともに痛みを分け合いながら、オランダ経済の抱える問題を改善するために協力していくというものだった。

合意に伴う施策の結果、財政の健全化、インフレ率の抑制、ワークシェアリングなどによる失業率の低下などが実現してオランダ経済は好転し、また世界的な好景気も追い風となり、オランダ病を克服することに成功。オランダは金融センターや物流基地などの機能を持つ欧州のゲートウエー国家としてよみがえった。

柔軟なワークシェアリングの運用は、短時間で対応でき、しかも高度な技能を必要としない仕事を生み出すこととなり、女性の社会進出を促進する1つの要因ともなった。かつてのオランダでは、女性は家庭で育児と家事を行うという社会通念だったが、80年代以降、勤務体系の多様化を希望する男性の増加や女性の社会進出をポジティブにとらえる風潮から、女性が社会で仕事をしやすい環境へと変化した。このような当時の社会的な変化も、ワークシェアリングやパートタイム労働を後押しした。

一方、ワッセナー合意から26年たった現在、当時の雇用対策が目指したものと実際の運用を比べると、乖離している部分がある。また諸制度の運用を洗い直してみると、負の部分が肥大化している制度もある。

ワークシェアリングについてみると、当初は雇用の増加を目的とする制度だったが、雇用の増加への直接の効果は限定的で、企業側のフレキシブルな運用やパートタイム労働者の増加の影響が大きかったという評価が一般的だ。

ワークシェアリングは1つの仕事を複数の人間で分け合うという発想で、週に5日間働いていた人が勤務を4日間に減らし、1日分については新たに人を雇うというものだった。しかし、実際には1つの仕事を複数の人間で分担するのは、管理する側だけでなく当事者の労働者にとっても難しいものだった。結果として、1人の労働者が今まで5日間かかっていた仕事を4日間で行うようになり、残り1日分を別の労働者が別の仕事を行うという柔軟なワークシェアリングの運用が一般的となった。

制度の負の部分が肥大化している例を挙げると、手厚い長期疾病保険制度などは「隠れた失業者」と呼ばれる長期病欠者を多く生み出し、経済的問題だけでなく、不平等などさまざまな社会的な問題が生じている。また、この「隠れた失業者」はオランダの失業統計には含まれておらず、欧州域内でも特に低いオランダの失業率をみる際に考慮しなければならない。

(2) 足かせとなっているボルダーモデル

政府は、手厚い労働者保護制度や年金制度が、オランダの未来を脅かすとして危機感を

抱いている。オランダの雇用制度の 1 つ、パートタイム労働などは一見、労働需給に応じて弾力的な対応が可能な雇用システムのように思えるが、パートタイム労働を選べるのは労働者で、使用者側は経営環境が悪化したからといって労働者にパートタイムを強要できない。また、手厚い労働者保護政策は、パートタイム労働者を含むすべての労働者を容易に解雇できなくしている。

このためオランダ労働市場は弾力性のない市場と評価され、ボーダーレス化した国際社会で激しい企業誘致競争上の障害となっている。さらに、このような弾力性のない雇用制度は、金融危機に伴う急激な雇用環境の変化に対応できず、企業は政府による緊急避難的な給与補てんで雇用を維持するなど、対応に苦慮している。

手厚い労働者保護政策や現行の年金政策は国の負担が大きく、これから高齢化社会を迎えるオランダにとって、諸制度にかかる費用をいかに抑えるかが課題になっている。さらに、金融危機に伴う景気刺激策や緊急避難的な政府による給与補てんなどで、国の支出が増大した。

政府は、この増大し続ける支出を減らすことが、未来への健全な成長を成し遂げる重要なポイントだとして、2011 年から政府支出を削減する方針だ。政府は目の前にある危機に対して迅速に対応すると同時に、財政的観点からは未来に対して負の遺産を残さないよう政府支出を削減するという、相反することを同時に目指す非常に難しいかじ取りを迫られている。

(3) 予算超過しても部分的失業保険制度を続行

金融危機による影響で、失業率は 09 年が 5.5%、10 年は 9.5%と予測されている。この失業率はオランダ病といわれた 80 年代当時とほぼ同じ水準だ。この深刻な状況を踏まえ、政府、労働団体、使用者団体は、雇用対策などの施策を 3 月 25 日に発表した。施策に投入される予算は、09 年は 2 億 5,000 万ユーロ、10 年は 3 億 5,000 万ユーロ、11 年は 1 億ユーロだ。主な施策として次のような制度がある。

① 部分的失業保険制度

労働者を雇用することが困難な状況下で企業が従業員の雇用を維持するため、企業は従業員の労働時間と給与をそれぞれ 50%削減できるようになった。この措置に伴い削減された給与分について、労働者は失業給付を受けることができる。50%に削減された給与と失業給付手当で、労働者は削減される前の給与総額のうち、最初の 2 ヶ月は 75%、3 ヶ月目以降は 70%が保証される。適用限度期間は 65 週で、適用を受ける企業は、短期間のうちに

再び完全雇用する見通しのある企業であることが条件になっている。

この制度の運用期間は09年4月1日から10年1月1日までだが、予算による制限が設けられており、失業給付総額が3億7,500万ユーロに達し次第、制度は中止される予定だった。政府は09年6月22日に支給予定総額に達したため、この制度を廃止すると発表した。24日にはそれを撤回し、引き続き実施していくと発表を訂正した。

② 職業仲介デスクの設置

全国30カ所に展開している職業安定所に、職業仲介デスクを設置した。同デスクは職を求めている労働者ができるだけ早く職に就くのを支援するため、各職業安定所管内にある事業所などと緊密な協力関係を構築し、求人情報の交換などを行う。

③ 失業者に対する職業訓練制度

失業者に対する支援として、職業訓練を受ける費用を労働者保険事業団(UWW)が給付する制度。訓練対象が技能を必要とする職業となるよう、職業訓練の期間を最大3ヵ月間としている。既に求人がある職種の訓練や、職人が不足している特殊な技能を必要とする職種の訓練の場合などは、弾力的な運用が行われる。

④ 職業訓練にかかる費用に対する助成金制度

ほかの企業などからの雇用を促進するため、新たに雇用する人材に対し必要な職業訓練にかかる費用の一部を事業者に助成する。事業者は2,500ユーロを上限に、職業訓練にかかる費用の50%の助成金を受け取ることができる。適用条件は、訓練が免許や資格の習得に活用されるものであること。

金融危機に伴うこれら一連の制度の中で、特に注目を集め、多くの企業が活用している制度が①の「部分的失業保険制度」だ。この制度に対しては、「解雇の先送りでは抜本的な雇用問題の解決ではない」との意見もある。しかし現状では、雇用対策は緊急避難的な「部分的失業保険制度」に頼らざるを得ない。実際、この緊急避難的な制度の予算を使い果たしたにもかかわらず、政府が「目の前にある危機」に対応するためにこの制度を延長せざるを得なかったところに、オランダの雇用問題の深刻さがうかがえる。

政府はこの金融危機を乗り越え、将来直面する課題を乗り越えるためには、年金と手厚い労働者保護政策を改善し、健全な財政運営が可能となる社会制度の構築が必要だと訴えている。これに対して労働者側も、年金については議論の余地がある、と今までより柔軟

な姿勢を示している。今後、経済危機が長期化して経済・雇用情勢がさらに悪化し、現在の制度では対応が難しくなったとき、再び政労使による第 2 のワッセナー合意が求められるだろう。

6. デンマーク：フレキシキュリティの矛盾解決に向けて対策を検討

柔軟な雇用と手厚い失業補償を組み合わせたフレキシキュリティと呼ばれる独特の労働制度が高く評価されているが、労働力不足と失業保険手当支出の増大というひずみも出ており、政府は対策に着手し始めた。

(1) 労働者不足なのに失業者が増える

デンマークの労働制度の特徴であるフレキシキュリティ (Flexicurity) とは、柔軟な雇用 (Flexibility) と、失業時の給与保障 (Security) を合わせた造語だ。雇用と解雇を比較的容易に行える、雇用者にとっての「柔軟な労働市場」、失業者を早く労働市場に再統合するための「積極的労働市場政策」、最長 4 年間、最大で失業前の賃金の 90% まで補償される「寛大な失業保険」の三者が、いわゆる「黄金の三角形」を形成するフレキシキュリティの根幹となっている。

フレキシキュリティは、欧州委員会からも EU の雇用政策のモデルとして積極的に評価されており、デンマークの労働市場政策はオランダとともに、しばしばその成功例として語られている。

しかし、人口 550 万人のデンマークの労働市場は、従来から好況時に労働力不足に陥りやすいという問題点を抱えており、実際に 2008 年の就業率をみると、EU の中では最も高い 78.1% (EU 統計局) となっている。失業率も経済危機直前の 08 年 9 月には 1.7% まで下がっていた。

このため、業種によっては常に労働者不足になっている一方で、08 年秋以降の世界的な不況によって失業者が急増し (09 年 4 月の失業率は 5.5% : EU 統計局)、失業手当給付が急増するという矛盾した状態となっている。

(2) 失業保険の期間短縮などを提言

政府にとって、失業手当給付の急増は深刻な問題だ。10 年から実施される減税策の影響もあり、今後数年は歳出が歳入を超える見通しだ。政府の 15 年の計画上の予算によると、雇用政策の分野は年間 140 億デンマーク・クローネ (以下 DKK、1DKK=約 18 円) の赤

字になるという予測がでている。

その一方で、深刻な労働力不足もいまだに解決されていない。政府に諮問された専門家による労働市場委員会が08年9月、以下の4点で具体的な改善案を示した中期提言報告を出した。この報告は、失業給付受給者の労働市場への復帰、外国人労働者の招致、現在の労働力をより長く市場にとどめる努力などによって、問題解決を図るとというのが主な趣旨。

①失業保険給付期間の見直し：最長給付期間を4年から2年へ短縮する。景気によって1年半（好況時）から2年半（不況時）と変動させる。

②積極的労働市場政策：失業期間を半年まで、半年から1年まで、2年目以降の3つのフェーズに分け、労働者個人の適性の発掘、より早期の再就職訓練開始、目的別の教育訓練、を行うことで再就職を促し、手当の受給者から労働者に移行させる。

③外国人労働者の招致：労働ビザを発給する高技能の職種（ポジティブリスト）の幅を広げる。また、高額所得対象者（ジョブカード⁵）の対象年収を37万5,000DKKから30万DKKに引き下げ、積極的に労働ビザを発給する。

④早期退職者用年金の見直し：09年から12年の間に、現在の60歳となっている早期退職者用年金の受給年齢を毎年半年ずつ引き上げ、最終的に62歳にする。また、現在の仕組みでは、早期退職は60歳から可能だが、その開始を2年遅らせるとボーナスが支給される。それを3年遅らせた場合に支給する

こうした雇用政策改革によって、現在の福祉受給者が最低5万人は労働市場に復帰し、一般的なフルタイムの職に就くことを見込んでいる。これは諮問委員会からの提言で拘束力は持たないが、最終報告書は09年の夏に提出される予定で、それによっては現在のフレキシキュリティの根幹が変わる可能性もある。

(3) 失業給付の自治体移管で職業訓練の「質」の低下も

09年8月1日からは、失業手当の給付業務が国から地方自治体に移管される。これまで、失業保険給付は国、失業保険非加入の失業者を含めた生活困窮者に対する生活保護給付は自治体の管轄となっていた。今後は失業保険加入の有無を問わず、失業者への支援は各自治体のジョブセンターが行うことになる。一見、管轄の変更にすぎないようにもみえるが、これは67年以来もっとも大きな雇用制度改革であるとさえいわれている。

今後、自治体が失業保険給付を管理するようになると、失業保険給付金は自治体が給付

⁵ 国内では労働力確保が難しい特定産業部門（発足当初は医療部門）に限り、外国人労働者の滞在・労働ビザの発給審査を簡素化した措置で02年7月に導入された。07年5月1日から産業部門を限定せず、一定以上の年収のみを条件とするようになった。

し、事後的に国から再就職訓練参加期間分には75%、非参加期間分には50%が還付される。失業者の再就職訓練にかかる費用全体については、1人当たり年1万8,500DKKを上限として、50%が国から還付される。つまり、再就職就業支援費用を後で国が自治体に還付する制度になるが、自治体へのインセンティブとして、国内を8つの地域に分け、その自治体の属する地域の平均より当該自治体の失業率が低ければボーナスが出る一方、平均より高ければ還付金が減額される。

また、10年までは失業後18週間分の就業支援費用を国が負担するが、この期間は漸次短縮され、13年には失業直後の4週間だけになる。このため、失業者を早く労働市場に送りこまないと、自治体の財政が逼迫することになる。こうした政策について、自治体は失業者個人の適性に合った教育訓練や就業支援といった「質」ではなく、ひたすら数値を上げる「量」をこなすことが求められるようになる、と懸念する声も聞かれる。

(4) 労働者は継続職業教育を自衛策として活用

今後、デンマークの雇用政策の中で職業訓練・教育が軽視される恐れもあるが、継続職業教育は、失業時の積極的労働市場政策の重要な要素であると同時に、職に就いている間も熱心に行われてきた。EUによると、00年から07年までに継続職業教育に参加している人の割合が、デンマークでは19.4%から29.2%に増加している。EUの平均は同期間に7.1%から9.7%に増加したにすぎず、デンマークの増加の顕著さが目立つ。さらに経済危機後は、労働者が解雇への自衛策として、継続職業教育を利用していく傾向にある。

7. スウェーデン：再就職促進のため雇用主負担税を還付

失業者の早期再就職を支援するため、政府は2007年1月から社会保障費の雇用主負担分（雇用主負担税）を雇用主に還付するプロジェクトを実施している。また、リストラされた労働者の再就職支援のため職業安定所にパーソナル・コーチを置いたり、雇用の配置転換を図る地方コーディネーター制を設けるなどの緊急対策も打ち出している。

(1) 還付適用期間は最長10年

政府は07年1月1日から「ニュースタート・ジョブ」という雇用促進プロジェクトを開始した。一定の条件を満たす失業者を新規に雇用すると、雇用主はその失業者が失業していた期間の長さに応じた期間の雇用主税相当額の還付を受けられる。対象となるのは当該年の年初時点で20歳以上26歳未満の場合は、直近9カ月のうち6カ月以上失業していた

こと、26歳以上の場合は直近15カ月のうち12カ月以上失業していたことを基本条件として、以下の場合のいずれかに該当する失業者。なお、失業者が55歳以上の場合は、失業期間の2倍の期間、雇用主負担税相当額が還付される。

- ① 職業安定所に登録している
- ② 失業対策職業訓練に参加していた
- ③ 疾病手当を支給されていた
- ④ 失業手当を受給していた
- ⑤ サムハル（障害者雇用促進のための国営企業）に雇用されていた

また、直近3年以内に新規に移民や亡命者として認められた人、判決により条件付きで刑務所の外で暮らすことを認められた人も対象となる。また2歳以下の自分の子どもの面倒をみるために家にいた人、直近2年以内に海外から養子縁組をした人に対しても、その期間が前記の失業期間に準ずると認定される。

雇用主税は日本の社会保険料に相当するが、スウェーデンでは労使折半ではなく全額が雇用主負担。09年の税率は31.42%。

ニュースタート・ジョブによる還付が適用される期間は、基本的には失業していた期間に相当する期間だが、年齢その他の条件により最高10年まで認められる。給料に対する還付率は、26歳以上の場合は62.84%、20歳以上26歳未満は31.42%、20歳以上26歳未満で長期疾病休暇をとっていた人に対しては46.91%が適用される。対象となるかどうかには、職業安定所の認定が必要だ。

(2) 09年の対象者は2万1,000人

職業安定所の統計によると、08年にニュースタート・ジョブの対象となったのは約1万6,000人で、約20%が24歳以下、32%が女性、30%が外国生まれ、40%が2年以上の失業者だった。主要な職種はレストラン職員、販売業、倉庫労働など。

09年1月22日、政府は09年から11年までの3年間に限り、20歳以上26歳未満の還付率についても、62.84%に引き上げることを決定した。政府は09年のニュースタート・ジョブの対象者数を09年は2万1,000人、10年は2万人、11年は2万1,000人と推定している。

政府は09年1月、金融危機以降の経済対策の一環として、失業者対象の職業訓練のための予算を09年に24億クローナ増額すると発表した。職業安定所が紹介する職業訓練では、実習生は社会保険局から手当てを受け取ることができ、労災保険も国が補償してくれる。職業訓練は最高6カ月まで。

(3) 雇用主税の納付延期を認める

さらに09年1月22日には、雇用主が毎月納付することになっている雇用主税と雇用人の源泉徴収所得税について、09年中に限り2ヵ月の猶予を認めると発表した。金融危機に際し銀行による貸し渋りによる中小企業の資金調達難への対策として打ち出した。

政府はリストラを余儀なくされた企業労働者を別の企業や組織などが引き受けるよう調整する「地方コーディネーター」を任命した。地方コーディネーターは多くの場合、州知事などが兼務している。

8. フィンランド：国民の反発で法定退職年齢引き上げ案を撤回

政府は3月上旬、現行の法定退職年齢を63歳から段階的に65歳に引き上げる案を発表した。しかし、「法定退職年齢」は「年金受給開始年齢」とほぼ同じため、労働界や国民から一斉に反発を受け、やむなく撤回した。引き上げの目的は、高齢化に伴う年金の原資不足対策だが、唐突な印象が強く、政府の拙速な動きが将来の年金議論にも悪い影響を与えそうだ。

(1) 若年層の早期就業開始も計画

バンハネン首相は3月上旬、「法定（定年）退職年齢を現行の63歳から65歳へ引き上げる。この制度は2011年にスタートし、12年にかけて年齢を段階的に引き上げていく」と発表した。しかし根回し不足もあって、労働組合だけでなく国民からも強い反発を受けて撤回を余儀なくされた。労組側は、国民の3分の2が反対しているとの世論調査の結果を伝えている。反対理由は「定年後の生活をより長くエンジョイしたい」が中心だが、「65歳まで働けるかどうか自信がない」も多かったという。

これと軌を同じくする動きとして、若年層を早く労働市場に参入させる計画がある。例えば、現行の大学就学期間（修士号取得が前提で通常6年）を短縮し、学士コース4年を選択肢に加えるというものだ。つまり、若年層の早期の就業開始、勤労者の退職年齢の延長、の2本の柱で全体の勤労年数を伸ばし、「年金保険料の増収」と「年金支払い開始の2年引き上げ」を進める計画だった。

現行の法定退職年齢は、国家公務員は63～65歳と定められているが、民間企業勤務者は雇用主との話し合いで63～68歳と、柔軟にその年齢を決めることができる。しかし現実には、多くの労働者が老齢年金支給開始年齢の63歳以前に退職している。08年の平均退職年齢は58.8歳だった。特に世界同時不況で国内経済が低迷している現在、多くの雇用主は60歳を

めどに早期退職を促す傾向にある。5月の失業率は10.9%（30万4,000人）だった。

(2) 「みなし年金」給付で早期退職者も多い

現行の年金制度は05年に改正され、年金の受給開始は63歳からとなっている。ただ58歳から年金支給開始年齢まで、失業保険金があたかも「みなし年金」のように支払われることもあって、58歳で退職する勤労者も多い。特に今の不況下で解雇された58歳以上の労働者は、そのまま年金生活に入ってしまう傾向が強くなっている。この「優遇措置」はOECDでも問題だとして取り上げられ、早期リタイアを促進すると批判されている。

63歳未満の早期受給では年金額が減額され、例えば62歳からでは、満額の年金額に対し毎月0.6～7.2%の減額となる。反対に68歳以降からの受給は毎月0.4%の増額となる。

定年退職後の年金は、日本の厚生年金に当たる雇用年金と、国民すべてに支給される老齢基礎年金の2階建てになっている。まず雇用年金の支給額が算出され、老齢基礎年金がそれに上乘せされる。基礎年金の上限は、既婚の場合で518ユーロ12セント（約7万円）となっており、雇用年金が1,200ユーロ（約16万円）以上になると、老齢基礎年金の支給はゼロとなる。07年の雇用年金の平均受給額は1,004ユーロ（約13万円）だった。年金の月額はおおむねそれまでの月収の約50%となるが、今後は40%にまで落ち込むとみられている。

60歳で早期退職した場合、老齢年金を受給できるまでの空白の2～3年間に別途受給できる年金が、大きく分けて2つある。1つは、雇用主が少なくとも法定年金に相当する年金かそれ以上の年金を労働者に支給する方法である。大手企業などは、自社の年金財団を設けており、その財団が雇用年金を支給する仕組みになっている。

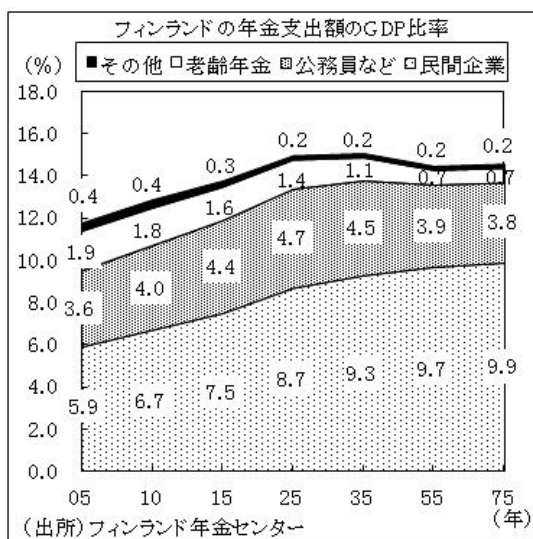
もう1つは、個人の任意年金保険からの年金支給だ。加入年齢と期間によって異なるが、受給開始年齢は55～58歳でも、状況に応じて金額の増減を個々に決めることができる。63歳から老齢年金と任意年金保険の両方を併行受給することもできるが、税率が高くなるので、まず任意年金保険を受給し、それが終了した段階で老齢年金へ移行するのが一般的だ。そのほかにも疾病などのために早期退職すると障害年金、失業年金、遺族年金など各種年金があり、これらに加えて必要な者には退職者住居手当も支給される。

(3) 大手企業は自社年金テコに早期退職促す

ある大手携帯電話通信企業は、60歳での定年退職を奨励していて、63歳からの法定老齢年金を受給するまでの間、自社の年金財団が雇用年金に加え雇用年金額の63%を退職給与として給付する。1941年以前に生まれた人はさらに退職給与の6%、41年～50年に生ま

れた人は3%の付加年金を支給される（例：1941年以前に生まれた人で雇用年金が1,000ユーロの場合、 $1,000 + 630 + 630 \times 0.06$ で合計1,667.80ユーロとなる）。

フィンランドの人口は日本同様、急速に高齢化しており、現在の制度が続くと年金支給額のGDP比は25年まで上昇を続けることになり、早急な年金制度改革の必要に迫られている（図参照）。しかし、今回は唐突な提案だったため国民の反発を受け、政府案は撤回せざるを得なかった。出直しにしばらく時間がかかることは間違いない。



9. 英国：柔軟な労働市場が損なわれることを懸念

労働市場は柔軟で、派遣労働者の活用も進んでいる。労働者の権利拡大が進む一方、労働時間に関する指令ではオプトアウト（適用除外）を認めさせるなど、ほかの欧州諸国との雇用慣習の違いもある。

(1) 法定出産給付期間と父親育児休暇期間を延長

政府は、法定出産給付の給付期間を現行の39週間から52週間に、父親の育児休暇の取得可能期間を現行の2週間から26週間（6ヵ月）にそれぞれ延長する方針を示しており、導入時期は2010年4月を予定している。

被雇用者にとっては歓迎される出産・育児休暇制度の拡充だが、雇用主にとっては与えなければならない休暇期間の長さが大きな関心事となっている。最大の経営者団体である英国産業連盟(CBI)は「女性同様の手厚い育児休暇を父親にも与えることは好ましくない。育児休暇は女性に出産後6ヵ月間にとどめるべき」として政府の方針に懸念を表明している。

(2) 派遣労働者の権利拡大に雇用主は懸念

欧州委員会で 08 年に成立した派遣労働者指令〔DIRECTIVE 2008/104/EC ON TEMPORARY AGENCY WORK (PDF)、以下AWD〕では、給与や労働時間といった派遣労働者の雇用・労働条件上の雇用均等を図るよう規定している⁶。英国では現在、全国各地で国民からの意見徴収（コンサルテーション）を行っており、国内法制化が進められている。

CBI と英国労働組合会議（TUC）との間の合意により、派遣労働者は 12 週間雇用された後に正規労働者と同額の給与と雇用条件が与えられることになる。組合側は 10 年初めにも制度変更するよう求めているが、経営者団体などは変更時期を 11 年まで遅らせるよう圧力をかけている。

パット・マクファーデン雇用関係・郵政担当相（当時、現ビジネス・イノベーション・職業技能担当相）は「(AWD における) 提言は、雇用主が(雇用の) 柔軟性を必要とする中で派遣労働者の権利拡大を進めることとなる。状況の良し悪しにかかわらず、柔軟な労働市場を損なったり雇用を危険にさらしたりすることなく、公正な取り決めにすることが不可欠」と語るなど、雇用者寄りの立場もにじませている。

CBI のジョン・クリッドランド氏（Deputy Director General）は「派遣労働は英国経済にとって重要で、不出来な規制によってそれを台無しにしてはならない」と語り、制度変更で派遣労働者が半減したフランスの例を挙げて AWD の危険性を指摘している。

また、人材派遣・雇用連盟のケビン・グリーン最高責任者も「220 億ポンド規模の派遣労働市場と英国の雇用情勢にとっての影響は非常に大きく、また雇用均等により雇用機会を減らすことがないか確かめることが重要だ」として、制度の変更時期を 11 年後半まで遅らせるよう要求している。

(3) オプトアウト廃止は当面回避

欧州議会は 08 年 12 月、1 週間当たりの平均労働時間の上限を 48 時間にすることなどを定めている「労働時間指令」について、英国に認められているオプトアウトの廃止を可決した。

しかし、09 年 4 月に欧州議会議員、加盟国、欧州委員会との間で行われた話し合いでは、廃止に向けた進め方について合意できず、オプトアウトはしばらく維持されることになった。これについて、「英国企業の利害を代表してビジネス（・イノベーション・職業技能）

⁶ AWD における「雇用均等」は、給与や労働時間といった派遣労働者の雇用・労働条件に関するもので、派遣労働者の地位自体には踏み込んでいない。

省はよくやった」(英国商業会議所デービッド・フロスト事務局長)、「英国にとって不利な取り決めを押し付けられるのを拒否した」(マクファーデン雇用関係・郵政担当相)など産業界、政界ともに歓迎している。

(4) 最低賃金の算定からチップを除外

99年の導入以来、最低賃金にチップ、サービス料、カバーチャージを含むことは合法とされてきたが、消費者、労働組合、一部事業者からはチップの扱い方について疑問が提示され、意見徴収の結果でも多くが現状を変えるべきだとの意見に集約された。

こうした中、政府は強制的とするかは未定としながら、09年10月1日からすべてのチップ、サービス料、カバーチャージを最低賃金から除外するよう促していくとの方針を示した。被雇用者にとっては朗報である半面、サービス業などにとっては労働コストの上昇となって影響が及ぶことが懸念されている。

10. アイルランド：失業者対策が急務

かつて「ケルトの虎」と称えられ高い経済成長率を誇ったが、金融危機とその後の世界不況の影響を受け、2009年第1四半期の成長率は前年同期比でマイナス8.5%と悪化が続く。失業率(ILOベース)も08年4月の5.4%から09年4月には11.4%と急速に悪化しており、経済の立て直しとともに失業者対策が急務となっている。

(1) 政府は職業あっせんプログラムなどを発表

失業者の増加が止まらない中、アイルランド労働組合会議(ICTU)は5月に発表した「雇用創出・確保プラン」(以下プラン)で、余剰人員整理(リダンダンシー)手当の拡充といった失業者対策とともに、賃金助成制度など未然に失業を防ぐ対策の導入を政府に求めた。

余剰人員整理の際に支払われる解雇手当は現在、最終賃金を基に算定されるが、ICTUはプランで、交代勤務手当やボーナスも含めて算定するよう提案している。また、教育・訓練プログラムを受講する目的で労働者に支払われる離職手当の免税条件(受講期間が6ヵ月以内)の撤廃も求めている。

さらに、プランでは一部のEU諸国が実施している時短勤務への賃金助成制度の導入を政府に求めており、職場を離れる被雇用者は職業訓練を受けることで雇用とキャリアの維持を確保できると期待していた。

これに対し、政府は5月27日に「ワーク・プレイスメント・プログラム(WPP)」と「シ

ョート・タイム・ワーキング・トレーニング・プログラム (STWTP)」と名付けた 2 つの雇用対策を発表した⁷。

WPPは、試験的にまず 2,000 人の失業者を対象とする、6 ヶ月間限定の就職あっせんプログラム⁸。プログラム参加者は参加期間中も現在受けている各種社会保障手当を引き続き受給することが可能だとしている。一方、STWTPは週 3 日時短労働をし、かつ労働のない残り 2 日間分の社会保障給付を受けている労働者を対象に週 2 日の職業訓練 (期間は 52 週間) を提供するプログラムで、277 人分が確保されている。

しかし、アイルランド中小企業連盟 (ISME) は 6 月 25 日のプレスリリース (MS Word ファイル) で、中小企業で人員整理が急増していると伝え、政府による「視野の狭い」雇用対策を批判している。また、ISME は、雇用対策のさらなる拡充とともに信用状態の悪化や、(より規模の大きい企業による) 支払決済の遅れといった、企業が直面する根本問題にメスを入れるよう求めている。

(2) 派遣と正規との雇用均等へ法制化の動き

現行の雇用法では、正規雇用者には雇用条件明示文書 (a written statement of terms and conditions of employment)、週平均最大 48 時間の労働時間制限、最低賃金の保証といった最低限の雇用上の権利が与えられているが、派遣労働者にはこうした権利が与えられていない。

従来、アイルランドでは派遣労働は正規雇用、就学などの合間の一時的な雇用形態とみなされており、労働者が産休に入った際、あるいは大きな労働需要が生じた際の一時的な補完要員として活用されてきた側面がある。

ところが、労働組合によると⁹、派遣労働者は近年急増しており、02 年から 03 年の間に派遣労働者は 68% 増加し、05 年の第 1 四半期にはアイルランドの全労働人口の約 2% に相当する 2 万 7,000 人まで拡大するなど、雇用形態に変化が生じている。

こうした中、ユナイト (UNITE)、ICTU、サービス産業専門・技術労働者組合 (SIPTU) など主要な労働組合は派遣労働者にも正規雇用労働者と同等な最低限の雇用上の権利を与えるよう求めてきた。さらに、08 年に成立した EU 派遣労働者指令で、アイルランドも派

⁷ いずれのプログラムも雇用訓練庁 (FAS) が担当し、FAS の各事務所で 6 月 2 日から受け付けが開始されている。プログラムの詳細は公共情報サイトを参照。

⁸ 先着順。2,000 人のうち 1,000 人分の職は職業資格のレベル 7 以上を取得し、かつ過去 6 ヶ月以上にわたり求職者給付を受給した人に確保される。残る 1,000 人分は過去 6 ヶ月以上求職者給付を受給した人すべてが応募可能だが、このうち 250 人分は 25 歳未満の失業者枠として確保される。

⁹ 「Justice for Agency Workers」(SIPTU、PDF) および「Equal Rights for Agency Workers」(ICTU)。企業・貿易・雇用省 (DETE) は 1999 年以降派遣労働者の数について公表しておらず、政府統計からの数字の入手は困難。

遣労働者と正規雇用者との間の差別を設けないようにするための法制化を 11 年 12 月 5 日までにやるよう義務付けられ、国内では法制化に向けた作業が始まっている。

1 1. イタリア：総額 62 億ユーロの雇用対策法案パッケージを閣議決定

政府は 6 月 26 日、企業・雇用対策の法案パッケージを閣議決定した。2012 年までの 4 年間で総額 62 億ユーロ、法人減税と雇用維持に関する優遇措置が中心だが、各施策の詳細には未確定な部分も多い。

(1) 03 年のマローニ法に沿って労働市場改革

イタリアの失業率は、80 年代には 10% 台で推移していたが、97 年に制定された法律第 196 号（通称「トレウ・パッケージ」）による労働者派遣の導入とパートタイム雇用の促進策を契機に、00 年代に入ってから徐々に低下している（パートタイム労働者を就業者統計に算入するようになった影響もある）。08 年平均は 6.7% となっている。

さらに労働市場の柔軟化を進めるため、01 年、当時の第 2 次ベルルスコーニ政権（01 年 6 月～06 年 5 月）は、中心的支持者である経営者層の強い要望を受け、経営の悪化などを理由とした従業員の解雇を困難にする労働者憲章第 18 条の改訂に着手しようとした。しかし、02 年 4 月の労働組合側による全国 8 時間ストをはじめとする各種の猛反発に遭い、棚上げされたままとなっている。

しかし、その後制定された 03 年法律 30 号（通称「マローニ法」）により、労働派遣契約形態の明文化と多様化、職業紹介への民間参入などの改革が進められた。

同法については当初、雇用を不安定化するとの懸念から否定的な評価が相次ぎ、06 年に政権を奪取した中道左派政権は見直しを検討したが、短命に終わったため改正には至らなかった。現在の労働市場改革は、同法に沿って進んでいるとの見方が一般的だ。

このほか、07 年には若年層の就業対策として、自営業の起業や職業訓練などに関する支援基金の創設も決定されている。

(2) 給与補償制度の利用が急増

世界的な不況に伴い、ここ数年漸減傾向にあった失業率は 08 年第 4 四半期から再び上昇に転じ、09 年第 1 四半期には 7.9% となった（表参照）。政府は 09 年通年では 8.6%、10 年は 8.7% と見込んでいる。

一方、イタリア産業連盟は 10 年の失業率を 9.3% と、より悲観的に予測しており、08 年

から10年第1四半期までの間に約100万人が職を失うだろうと分析している。

失業率の推移 (単位:%)

06年	07年	08年				09年	
		1Q	2Q	3Q	4Q		
6.8	6.1	6.7	7.1	6.7	6.1	7.1	7.9

(出所) 国家統計局(ISTAT)

国家統計局 (ISTAT) によると、大企業の雇用にも陰りがみられ、4月の就業率は前年同月比0.1%減だが、一時帰休による給与補償 (CIG) 対象者を含めると4.1%減に上昇する。

社会保険庁 (INPS) のデータによると、09年のCIG利用時間数は急増しており、北部の工業集積地の1つベネト州では、第1四半期は工員 (前期比2.5倍) だけでなく事務職員 (2.75倍) にも利用が拡大している。

状況が長期化すれば、正規雇用者の解雇も懸念される。

(3) 法人減税と給与補償予算の拡充が法案の柱

08年11月に打ち出された総合景気対策の中で、雇用維持は低所得層への特別給付金と並ぶ重点策として大枠が示された。その後具体化が進められ、09年夏に策定される10年度予算案に盛り込まれる予定だったが、企業の業績と雇用情勢の急速な悪化を受けて、部分的に前倒しして実施することになった。

施策の詳細は今後明らかになる見込みだが、法案パッケージの総額は12年までの4年間で62億ユーロ。重点政策として、製造業を主な対象とした法人減税と並んで、労働時間の短縮に対する給与補償予算の拡充がある。時短手当は現在、給与額の60%が補償されているが、暫定的に最大で80%まで引き上げる。09~10年で合計約1億9,000万ユーロの予算を見込んでおり、09年には4,000万ユーロの支出を予定している。

経営悪化により一時帰休中の従業員を、外部の職業訓練または自社研修に参加させる企業に対して、給与額の8割を国 (給与補償金庫) が負担する。ただし、雇用者側による制度乱用のリスク避けるため、既に一時帰休を実施中の企業だけが対象となる。

失業者や一時帰休者による起業も支援する。従業員10人未満、売上高200万ユーロ以下の零細企業を新規に設立する場合、受給期限まで残りの時短手当を受け取りながら、それを事業立ち上げの資金に充てることができる。

このほか、休業した会社を対象にした給与補償特別金庫 (CIGs) の予算に2,500万ユーロが追加されている。

今回の法案パッケージについて、国内第2の労組、イタリア労働者組合同盟 (CISL) の

ボナンニ書記長は、同労組の要求と方向性に合致するとして、一定の評価を与えた。一方、最大労組のイタリア労働総同盟（CGIL）は、期限付き労働者向けや年金関連の対策が不十分だと不満を表明しており、労組間で意見が分かれている。

12. オーストリア：時短促進で雇用維持を図る

政府は労働時間短縮に対する補助金制度を拡充し、企業が解雇ではなく労働時間削減によって人件費を抑制し、雇用維持を図る新たな雇用促進法案が7月23日に可決された。

(1) 現行の時短制度を敬遠する企業も

2009年第1四半期の失業率は4.7%で、米国発金融危機が発生した08年第3四半期に比べて1ポイント上昇した。失業者はこの間に3万7,400人増加し、雇用維持対策が喫緊の課題となっている。

オーストリアには、1970年代から労働時間短縮に対する政府の補助金制度（以下、時短制度）がある。時短制度は、企業が景気の悪化や自然災害などにより雇用維持が困難な状況に陥った場合、労使交渉で従業員の労働時間を一時的に短縮して、賃金と社会保障費負担を抑制できるというもの。

企業は短縮後の実労働時間に応じた賃金と社会保障費（雇用主負担分）を負担することになり、人件費を削減できる。労働者は、短縮された労働時間に該当する賃金部分の6～8割を雇用サービス（Arbeitsmarktservice）によって補償される¹⁰ため、実質的な賃金所得の減少は軽微にとどまる。また、時短制度利用中の自由時間に労働者が職業訓練などを受ける場合には、雇用サービスの補助金制度（費用の15%が上限）を利用することができる。

「時短制度はあくまで一時しのぎの対策」（雇用サービスの担当者）として、時短制度の利用期間は最大18ヵ月と定められている。また、時短制度を利用した企業は、時短制度の対象となった労働者を、制度利用中のほか、利用終了後も一定期間（最大4ヵ月）解雇できない（ただし、労働者側に法的な落ち度があった場合や、自主退職の場合は雇用契約を解除できる）ことから、利用をためらう企業もある。

¹⁰例えば、月給1,000ユーロの労働者の賃金が時短制度により月給800ユーロになった場合、雇用サービスは差額の200ユーロに対する失業保険支給額（通常6～8割のため、この場合は120～160ユーロ）を支払う。この労働者の月収は920～960ユーロになる。

(2) 新法案で利用期間を最大6ヵ月延長

7月23日に可決された新雇用対策法案は、時短制度の利用可能期間を現在の最大18ヵ月から24ヵ月に拡大すること（10～12年までの時限措置）と、時短制度導入後7ヵ月目から社会保障費の雇用主負担分を雇用サービスが支払うことを盛り込んでいる。

地元経済紙によると、09年6月中旬の時点で321社、5万6,860人（全就業者数の約1.4%）が時短制度を利用している。特に利用が多い地域は、製造拠点の多いオーバーオストライヒ州（1万7,839人）、シュタイヤーマルク州（1万5,088人）、ニーダーオストライヒ州（1万2,876人）。政府は時短制度の利用を一層促すことで、失業率の悪化を食い止めたい考えだ。

13. ベルギー：レイオフなどへの給与補償で失業増に歯止め

政府は7月1日、経済危機下における雇用維持を目的とした雇用対策法を施行した。雇用情勢が悪化する中、ホワイトカラー従業員の一時解雇（レイオフ）や、勤務時間短縮時の給与補償などの新制度を導入した。企業が柔軟に雇用調整を行うことで、失業者の増加に歯止めをかける狙いがある。

(1) 失業率は悪化の傾向

経済危機以降、国内の雇用環境は悪化の一途をたどっている。2008年の倒産件数は、過去最高の8,512件となり、前年比で791件増加した。企業倒産による失業者数も2万187人と、前年比32%増加した。

労働省が09年6月30日に発表した「経済危機の労働市場へのインパクト」と題するレポートによると、08年6月以降、企業の経営破綻件数は毎月最多件数を更新、09年1～5月では前年同期比22%増の4,118社となった。一方、新規起業件数は大きく減少しており、09年1～5月は前年同期比20%余り減っている。

ベルギー国立銀行(NBB)は09年と10年の実質GDP成長率をそれぞれマイナス3.5%、マイナス0.2%、失業率を7.7%、9.2%と予想している（表参照）。

	06年	07年	08年	09年	10年
実質GDP成長率	3.0	2.6	1.0	△3.5	△0.2
失業率	8.3	7.5	7.0	7.7	9.2

(注)09年、10年は予測値。

(出所)ベルギー国立銀行

(2) 自動車業界で大型レイオフ相次ぐ

08 年末には、自動車業界を中心に大規模なレイオフが相次いで実施された。フランダース地域東部、ゲンク市に工場を持つフォードは、08 年 12 月 11 日から 1 ヶ月間、工場の全従業員 5,300 人のうち、5,000 人のレイオフを行ったほか、期間従業員 1,113 人のうち 813 人の契約更新を行わなかった。また、フランダース地域中西部、ゲント市に乗用車・トラック製造工場を持つボルボは、400 人のレイオフを実施した。自動車関連部品メーカー、鉄鋼メーカーなどでも数百人規模のレイオフが実施されるなど、自動車メーカーへの影響は広がっている。

政府は悪化する雇用情勢を受け、07 年 1 月に EU に加盟したルーマニア、ブルガリアからの労働者の移動制限を、11 年末まで延長することを決定した。ルーマニア、ブルガリア国籍の就労希望者は、これまでどおり労働許可証の取得が義務付けられることになる。

(3) 給与補償策で雇用維持

政府は 09 年 6 月 25 日、経済危機下の雇用維持法を官報に公示し、7 月 1 日から実施している。同法による支援申請期間は官報公示日から 12 月 31 日までとなっているが、雇用情勢によっては 10 年 6 月 30 日まで延長できるとしている。

支援制度の対象は、前年から売上高または生産量が 20%以上低下している企業、または、ブルーワーカー従業員に対し通常勤務時間の 20%分に相当するレイオフを既に行っている企業とされる。

具体的な支援策は以下のとおり。

① ホワイトカラー従業員のレイオフの際の給与補償

雇用主はホワイトカラー従業員を最長 16 週間レイオフすることができる。または最長 26 週間、部分的にレイオフすることができる。部分的なレイオフを行う場合、最低週 2 日以上勤務することが条件となる。その間の給与補償額は、国立雇用局 (RVA/ONEM) から支給される。

② 個別時短に対する給与補償

雇用主は従業員との合意があれば、1~6 ヶ月の間、フルタイム従業員の労働時間の 5 分の 1 または 2 分の 1 を削減することができる。労働時間短縮期間中、従業員は RVA/ONEM から時間短縮分相当の給与補償を受け取る権利を持つ。

③ 集団時短に対する給与補償

集団解雇を見送る代わりに、雇用主は団体交渉協約に基づいて全従業員の労働時間の 5 分の 1 または 4 分の 1 を削減することができる。削減時間が 5 分の 1 の場合は 1 人 1 四半期当たり 600 ユーロ、削減時間が 4 分の 1 の場合は同 750 ユーロの社会保障費（雇用主負担分）が免除される。雇用主は、これらの最低 4 分の 3 の金額を、時短により減った給与補償として従業員に還元しなければならない。

1 4. スペイン：労働市場の二重構造解消が課題

経済危機に伴う大量失業で非正規雇用者にしわ寄せが集中する中、慢性的な失業問題を抜本的に解決するよう、政府、スペイン経団連、労組の間で続いていた労働改革交渉は、抜本的な改革を主張する経営側と労働者の既得権を守ろうとする労組側の双方が妥協せず、2009 年 7 月末に決裂した。スペイン経団連（CEOE）は不況からの脱却には正規・非正規雇用の強固な二重構造をなす国内の労働市場改革が必須と主張するが、現在は改革のタイミングではないとする政府・労組の声にかき消されつつあり、この二重構造という聖域に踏み込んだ改革は見込めない。

(1) ユーロ圏失業者の 3 分の 2 がスペイン

EU 統計局によると、2009 年 6 月のスペインの失業率（季節調整済）は 18.1% と前年同月から 7.1 ポイント悪化、ユーロ圏の失業率 9.4% のほぼ 2 倍に達した。失業者数は 424 万人と過去 1 年間に 197 万人増加した。同期間にユーロ圏で職を失った人の 3 人に 2 人がスペインでの失業者という計算となる。スペインは 98 年に始まった住宅ブーム期の 10 年間にユーロ圏の新規雇用の 4 割近くに当たる 600 万人の雇用を創出したが、現在それをはるかに上回る速度で雇用が失われている。

その内訳をみると、09 年第 1 四半期までの 1 年間で、部門別ではサービス業、建設業で失業者数がそれぞれ前年同期比 2.5 倍（60 万人増）、2.2 倍（45 万人増）と急増した。建設・不動産業でブーム終息により大量解雇があったほか、国内外の消費の冷え込みで観光関連産業が低迷していることによる。また、労働力人口全体の 16% 程度を占める外国人の失業者が、前年同期比 55 万人増加した。スペイン人も含む全体での増加分の 29.9% と高い割合を占めていることから、特に移民労働者に雇用悪化の影響が強く表れている。

(2) 先進国の中で非正規雇用の割合が最高水準

失業率は、過去最低の 8.3% を記録した 07 年からわずか 2 年で、再び 20% を突破すると予測される。こうした急激な調整が生じている最大の要因は、景気そのものよりも労働市場のあり方に問題があるといわれる。過去 1 年で、給与所得者のうち非正規雇用（有期雇用）者は 104 万人減少した。正規雇用（無期雇用）者は 7 万人増加している。正規雇用が無傷となった一方、非正規雇用では正規雇用への転換をはるかに上回る、大規模な解雇や雇い止めがあったとみられる。

スペインは、外国企業などから「雇用制度が硬直的」と批判を受ける一方、非正規雇用の割合が約 3 割と、先進国の中でも群を抜いて大きい。これは、経済構造が観光、建設といった季節・景気の影響を受けやすく、低付加価値労働力に頼る産業に大きく依存しているため、80 年代の労働改革で雇用形態の柔軟化が行われたことが大きい。加えて、正規雇用は極めて硬直的なまま存続していることから、企業がこれを回避する傾向にあることも、非正規雇用増加の大きな要因となっている。

スペインの労働市場は労組の発言力が強いことから、生産性ではなく地方・業種ごとの労働協約によって決定される賃金システムや、EU 内で最も高額な解雇補償金で保護された正規雇用の聖域化、それに対して賃金水準や解雇コストがはるかに低く、景気変動に応じて市場調整の対象となる非正規雇用の過度な導入、という二重構造の問題を抱えるようになった。

90 年代半ば以降の労働改革では、増えすぎた非正規雇用から正規雇用への転換が進められている。しかし、硬直的な正規雇用を避ける企業が多く、その結果、新卒を中心とする 25 歳未満人口の失業率は 35.7%（過去 1 年で 10 万人増）に達するなど、若年層の就業機会が失われるという問題も生んでいる。

(3) 労組が基盤の政権に労働市場改革は聖域

政府は、労使機関や専門家などと 1 年以上にわたり労働市場改革をめぐる交渉を続け、7 月末をめどに何らかの合意が発表される予定だったが、経営側と労組側の双方が妥協せず、決裂した。CEOE は OECD などの国際機関や欧州中央銀行総裁からの改革勧告をバックに、「スペイン労働市場が抱える二重構造の撤廃」を求めている。しかし、正規雇用は強い労組が得た強固な既得権で、2 大労組の 1 つである UGT を主要支持基盤とするサパテロ首相率いる社会労働党政権には、手をつけられない聖域となっている（表 1 参照）。

表1 正規・非正規雇用者の解雇補償金(現行法とCEOE提案の比較)

	現行法	CEOEの当初提案
正規雇用	45日分給与×勤続年数／上限42ヵ月分(注)	二重構造の解消： 20日分給与× 勤続年数
非正規雇用	(一般的に)8日分給与×勤続年数	

(注)会社都合の解雇の場合。そのほか、社会的弱者の雇用促進のため、例外として算定ベースが低く設定されている契約もある。解雇の原因が労働者側にあると証明できる場合は、解雇補償金の支払いは不要。ただし、これが実際に適用されることはまずない。

(出所)労働法、労働協約

既に政府は、「解雇コストの引き下げをはじめ、労働者の権利が損なわれるような措置は絶対に行わない」(サパテロ首相)、「現在の景気下ではそのタイミングではない」(サルガド第2副首相兼経済相)として、労組側と協調する立場を明らかにしている。経営者側には、社会保険の雇用者負担率を0.5ポイント程度引き下げ、09～10年の2年間に雇用を維持した小企業に対する3年間の法人税5ポイント引き下げ、といった雇用インセンティブを提示している。労働者側には、失業給付期間切れの失業者への補助金給付(月額約420ユーロを6ヵ月間)といったセーフティーネット拡大を提案し、双方の妥協点を探っている状況だ。

(4) パートタイム正規雇用にも労組は否定的

改革をめぐり労使双方が反発する中、政府は3月に苦肉の策として15億7,700万ユーロの雇用維持・失業者保護措置を承認した。自動車部門などの製造業で08年から増加している雇用調整手続き(ERE)における雇用維持インセンティブや失業者への保障拡大、失業者の雇用に対するインセンティブが目玉となったが、この中でパートタイム正規雇用の促進策も導入された(表2参照)。

新規のパートタイム正規雇用については、フルタイムと比較した際の勤務時間の割合に応じて雇用者負担分の社会保険料支払いを一部免除する。スペインはパートタイム雇用の割合が12.0%と、EU(18.2%)の中でも低い方に位置する。企業側にとっては、硬直的な労働市場改革のための解決策の1つと考えられている。政府は失業の増加する今こそパートタイム正規雇用促進が可能とみるが、労組はこれを雇用条件の悪化として否定的に受けとめている。実際問題として、パートタイム雇用率の高いオランダなどと比べ賃金ベースが低いため、労働者がパート賃金では生活していけないといった事情がある。

表2 経済危機以後の主要雇用施策

開始時期	施策	具体的な措置
08年9月	移民の本国帰還促進	本国帰還を希望する外国人失業者に、失業給付金を一括給付。適用後3年間はスペインに再入国できない。
08年11月	公共事業などによる雇用の新規創出・維持	09年中に総額110億ユーロの景気対策。うち80億ユーロは市町村での公共事業に、30億ユーロは自動車など戦略的セクターの強化に。雇用の創出・維持が条件。
09年3月	緊急雇用対策措置 (最低1年間の雇用維持が条件)	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用調整手続き(ERE)の実施にあたり、一時帰休・時短で解雇を回避した場合、社会保険料の雇用者負担分を50%軽減(最長240日間)。 ・EREで一時帰休・時短を適用された労働者が最終的に解雇となった場合、同適用期間も含めた失業給付金を受給できるようにする(最長120日間)。 ・失業給付金受給者を雇用する企業に対し、社会保険料負担を免除。(最長3年間) ・資金繰りに困窮する企業を対象に、09年分の社会保険料(雇用者負担分)の納付延期を許可。 ・新規のパートタイム正規雇用を行う企業を対象に、社会保険料(雇用者負担分)を割り引く。
09年7月めど (現在交渉中)		<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険料の雇用者負担率を0.5ポイント引き下げ(現行料率は、業種により30.8~37.65%)。 ・小企業(従業員25人未満)を対象に、09~10年中の雇用維持を条件として、向こう3年間の中小企業法人税を現行の25%から5ポイント引き下げる。 ・失業給付、そのほかの失業補助金の給付期間が満了して、なお再就職できていない失業者に月額約420ユーロを6カ月間支給。

(出所) 首相府。現在交渉中の措置については当地各紙報道

15. チェコ：内閣退陣で労働法改正の試み中断

トポラーネク前内閣は、企業経営者などの支持を背景に雇用関係の近代化を目指し、労働法改正を掲げていた。しかし、同法の抜本的な改革に踏み出せないまま、下院が内閣不信任案を可決したため、任期半ばで退陣した。一方で社会保険料引き下げ、年金問題などは一定の成果を上げ、2008年の就業率目標は達成された。

(1) 前中道・右派政権の改革

雇用制度を定める現行の労働法は社民党（CSSD）を中心とする中道・左派政権下で 06 年に成立した。共産体制下で施行されていた旧労働法（1965 年成立）の原則を受け継ぎ、被雇用主の権利保護を強調している。例えば、雇用主からの解雇条件を法人解散・移転の場合などに限るなど、厳格に定めている。

09 年 3 月に下院が汚職関連疑惑で不信任案を可決したため退陣した市民民主党（ODS）を中心とする前中道・右派のトポラーネク政権は、08～10 年に労働法改正を雇用政策の目標として掲げていた。労働社会福祉省は、試用期間の延長、有期雇用契約の拡大、解雇条件緩和、解雇・退職の事前告知期間短縮などを提案していたが、閣議提出前に内閣退陣となった。10 月に予定されている解散総選挙の結果によっては議論が再燃する可能性がある。

また、前政権は雇用関係の近代化を目的として、社会保険料引き下げ、定年引き上げ、手当・補助金給付制度の改定、労働力の流動性拡大、パートタイム労働者の雇用奨励、などを掲げていた。このうち、最初の 3 項目は前政権下で法案が成立し、制度が導入されている。

① 社会保険料引き下げ

08 年から保険料のキャップ制度が導入され、月額平均賃金の 48 倍が年間上限に設定された。このキャップを超える賃金額にかかる保険料（社会・健康保険料）は、雇用主、被用者負担分ともに支払いが免除される。

09 年 1 月 1 日から、社会保険料のうち、雇用主負担分が 1 ポイント、被用者負担分は 1.5 ポイント引き下げられ、それぞれ 25%、6.5%となった。

同年 5 月には、金融危機対策法案の 1 つとして議会に提出された社会保険料引き下げ法案が下院を通過した。同案は平均賃金の 1.15 倍以下の従業員賃金について、雇用主が負担する社会保険料を最高 630 コルナ引き下げることが定めている。

② 定年引き上げにより年金問題解決

08 年 8 月に改正法が成立した。男性、子どもが 1 人未満の女性の定年を段階的に 65 歳まで引き上げる。子どもが 2 人以上いる女性は、子どもの数に応じて定年を 62～64 歳に引き上げる。さらに年金受給に必要な保険料の最低支払期間も 25 年から 35 年に延長される。

③ 手当・補助金給付制度の改定

09 年 1 月から、失業手当給付期間の 1 ヶ月短縮と給付金額引き下げを実施。これにより、

給付期間は給付対象者の年齢によって、それぞれ50歳未満は5ヵ月間、50歳以上55歳未満は8ヵ月間、55歳以上は11ヵ月間となる。給付額は失業後最初の2ヵ月間は、失業前の平均手取り賃金の65%、次の2ヵ月間は50%、それ以降は45%となった。また、過去6ヵ月間に労働局に紹介された職を理由なしに2度以上辞めた人には手当支給を認めないなど、失業手当、生活保障手当給付条件も厳密化された。

08年1月に施行された財政再建法で病欠補助金制度が改正され、病欠最初の3日間に対する補助金支給が廃止された。08年の病欠件数は222万3,914件で、07年の286万5,201件より減少し、過去最低を記録した。しかし、08年4月に憲法裁判所が補助金支給廃止を違憲と判断したため、病欠最初の3日間への補助金支給が再開されたが、新病欠保険法によって09年1月から再び廃止されている。

憲法裁判所の判断は財政再建法で改正された病欠補助金制度に対してであって、新病欠保険法は含まれておらず、再度の廃止は違憲と判断されていない。ネチャス前労働・社会福祉相(ODS)は制度改正の効果を強調するが、病欠1件当たりの病欠日数は08年に大幅に増大した(表1参照)。

表1 病欠件数と病欠日数の推移
(単位: 件、日)

	病欠件数	病欠1件当たりの 平均病欠日数
01年	4,030,539	29.58
02年	3,777,066	31.99
03年	3,829,738	31.61
04年	2,906,149	36.46
05年	3,185,257	33.62
06年	2,870,261	36.49
07年	2,865,201	35.11
08年	2,223,914	39.50

(出所)チェコ社会保障局

(2) 労働市場の柔軟化を目指す

① 労働者の流動性増やす

チェコ人は、仕事のための転居をしたがらない傾向がある。EU加盟後、労働者の流出が比較的少ないことにも表れているが、その一因とされているのが、統制家賃制度だ。統制家賃は現在約70万世帯に適用されており、市場価格をはるかに下回る家賃が設定されている。居住者は、統制家賃を維持するため、他地域への転居を避ける傾向にあり、労働力の流動性増加の足かせとなっていた。

06年に成立した統制家賃制度の改正法案では、10年までに年間平均14.2%の統制家賃引き上げを実施し、一部地域を除き、年間家賃が不動産価格の5%に達するよう調整することが定められた。しかし、09年5月には一部の都市を対象に、家賃引き上げ期限を2年間延長し、12年までとすることを定めた法案が可決された。これは経済危機の影響を考慮したもので、対象とされている都市は、ウースチー・ナド・ラベム（北ボヘミア）、オストラバ（北モラビア）、それに中央ボヘミア地方の人口1万人以上の都市すべてとなっている。

② パートタイム労働者の雇用奨励策

チェコでは伝統的にパートタイム雇用は少ない。08年現在、全雇用主のうち、パートタイム労働者の割合は4.9%にすぎず、同時期のEU27国平均18.2%を大幅に下回っている（表2参照）。

表2 パートタイマーの全就業者に対する割合
(単位:%)

	05年	06年	07年	08年
EU27平均	17.8	18.1	18.2	18.2
EU15平均	20.2	20.8	20.9	21.0
オランダ	46.1	46.2	46.8	47.3
スウェーデン	24.7	25.1	25.0	26.6
ドイツ	24.0	25.8	26.0	25.9
ギリシャ	5.0	5.7	5.6	5.6
チェコ	4.9	5.0	5.0	4.9
ハンガリー	4.1	4.0	4.1	4.6
スロバキア	2.5	2.8	2.6	2.7
ブルガリア	2.1	2.0	1.7	2.3

(出所)ユーロスタット

前政府は、パートタイム勤務を奨励するため、これらの従業員を対象とした社会保険料の引き下げを検討していたが、具体的な法案審理には至っていない。

(3) 改革は10月総選挙後に持ち越し

前政権は、08年の目標として、就業率66.4%、女性就業率57.6%、高齢者（55～64歳）就業率47.5%を掲げていた。これに対して実績はそれぞれ66.6%、57.6%、47.6%で、いずれの目標値も達成され、特に就業率は過去最高を記録している（表3参照）。

表3 年齢層別就業率 (単位:%)

	07年			08年		
	計	男性	女性	計	男性	女性
15～64歳	66.1	74.8	57.3	66.6	75.4	57.6
15～24歳	28.5	32.8	23.9	28.1	32.4	23.5
25～39歳	79.7	92.5	66.3	79.7	92.5	66.0
40～54歳	87.9	90.9	84.9	88.8	91.6	86.0
55～64歳	46.0	59.6	33.5	47.6	61.9	34.4

(出所)統計局

前政権は、就業率増加の要因を、次のように分析している。

- ① 経済成長の持続による労働者需要の増加。
- ② 1940年代末～50年代初頭、70年代半ば生まれの層の厚い人口グループがいずれも労働市場に存在する。
- ③ 定年引き上げの効果。

しかし、08年後半の金融危機に伴う経済の停滞により、09年に入ると、その影響が労働市場にも現れた。09年第1四半期の実質GDP成長率は65.6%（前年同期比0.5%減）、うち男性就業率74.2%（同0.8%減）、女性就業率56.8%（同0.4%減）となった。また失業率も急増し、08年末の6.0%から09年5月末現在7.9%に上昇している。

この状況を少しでも打開するため、前政権は3月、雇用主に対して被用者再教育・研修費用を最高100%支援する欧州社会基金補助金プロジェクトを開始した。しかし、労働法、税制改正など抜本的な改正は、10月の総選挙後の新内閣成立後あらためて検討されることになる。

16. ハンガリー：相次いで雇用助成プログラムを発表

金融・経済危機の直撃を受けた国内経済は、2008年の実質GDP成長率が0.5%、09年予測はマイナス6.7%と厳しい見通しになっている。世界同時不況による需要縮小を受け、多くの企業が生産調整や人員解雇などを発表している。悪化する雇用情勢に対し、政府は660億フォリント（1フォリント＝約0.46円）規模の雇用対策で2万人の雇用創出、10万人の雇用維持を図るとしている。

(1) 多くの企業が人員整理

中央統計局によると、世界同時不況による外需の縮小で、09年第1四半期の輸出は前年

同期比 26.3%減の 138 億ユーロとなった。また、財務省は雇用不安やローン貸し出しの厳格化などから 09 年の個人消費を前年比 6.6%減と予測している。国内外の需要縮小を受け、外資系製造業をはじめとする多くの企業が生産調整などに伴う人員整理を発表しており、失業率は 08 年 6～8 月平均の 7.5%から 09 年第 1 四半期には 9.7%に悪化した。

特に 20～24 歳の若年層の失業率は 22.7%と高い。雇用情勢の悪化を受け、09 年 3 月、政府は政府資金と EU 資金による計 660 億フォリントの雇用対策を実施し、10 万人の雇用維持、2 万人の雇用創出を図ると発表した。

(2) 雇用維持に助成金

09 年上半期に発表された主な雇用助成プログラムは次のとおり。

①国家雇用基金（OFA）が 09 年 2 月に雇用の維持や失業者雇用などに対する計 70 億フォリントの雇用助成金プログラムを発表。09 年 6 月 4 日の政府発表では、これまでに企業側から 1,300 件、合計 220 億フォリント相当の申請があった。うち 500 件が助成の認可を受け、1,800 人の雇用創出と 3 万 2,600 人の雇用維持を実現している。

助成対象企業には、デンマークのポンプ製造グルンドフォスグループ（1,500 人の雇用に対する約 1 億 8,300 万フォリントの助成）、ハンガリー磁器製造大手ヘレンド（同 842 人、2 億 1,600 万フォリント）、英繊維製造バーウィン（570 人、4 億 1,100 万フォリント）などが含まれる。助成金を受給する企業は、助成金受給期間の 2 倍に当たる期間、既存従業員の雇用を保証する必要がある。同プログラムに対する申請締め切りは 09 年 11 月 5 日だが、09 年 6 月 26 日現在、申請受け付けは一時中断されている。

② 地方雇用局（RMK）は、09 年 1 月と 3 月に雇用の維持やパートタイム労働、特定地域の雇用創出に対する計 100 億フォリントの雇用助成金プログラムを発表。6 月 4 日の政府発表では、これまでに 800 件の申請のうち約 200 件が助成の認可を受け、1 万 4,000 人の新規雇用と 2 万人以上の雇用維持に寄与した。

助成対象企業には、米電気電子部品製造最大手 GE（7,784 人の雇用に対する 6 億 5400 万フォリントの助成）、ハンガリーの自動車部品製造ラーバ（1,236 人、4 億 5,700 万フォリント）、フランスのタイヤ製造ミシュラン（933 人、4 億 4,800 万フォリント）などが含まれる。助成金の申請は 09 年 9 月 30 日（特定地域の雇用創出に対する助成は 3 月末で締め切り）。

③国家開発庁（NFU）は、09年5月に中小・零細企業向けに勤務時間短縮の導入に雇用維持に対する200億フォリントの雇用助成金プログラムを発表。また、同局は大企業向けには100億フォリントの支援を予定している。企業は週4日制を導入することで、受注減に伴う生産調整などに対応、従業員の解雇を回避する。

勤務のない週5日目の給与は、従業員が指定の職業訓練を受けることを条件に政府が補償する。政府は同プログラムで5万人の雇用を維持できるとしている。助成を受けた企業は、2年間、従業員数を減らすことができない。同プログラムの申し込み締め切りは09年12月31日。

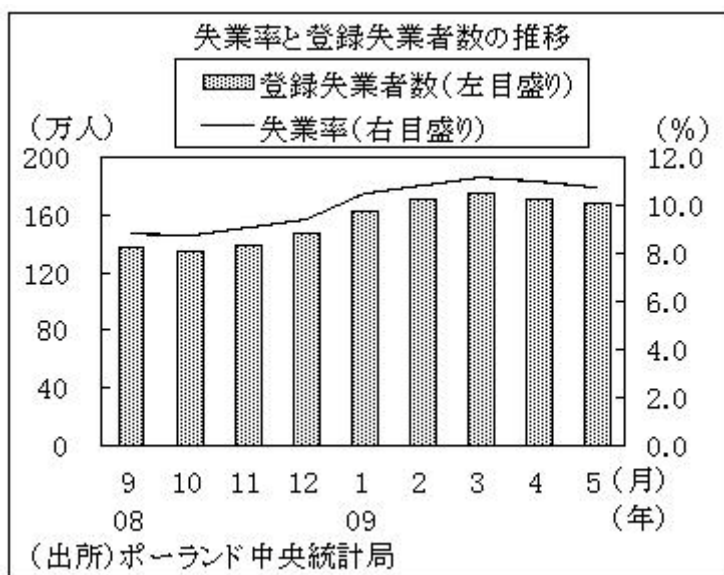
なお、上記の雇用対策プログラムの助成審査に当たっては、税の滞納や労働法違反の記録などが考慮されるので注意が必要だ。ほかにも、在宅勤務促進支援、夏季農作業の失業者雇用などの雇用対策が発表されているが、政府は09年の失業率を10.1%と予想、欧州委員会も09年が9.5%、10年は11.2%と予想しており、雇用情勢の改善は早くとも11年以降となりそうだ。

17. ポーランド：雇用制度の柔軟な運用を図る

雇用支援法案が09年8月22日に施行された。条件付きで雇用制度の柔軟な運用を認めることにより、雇用を維持することが目的だ。

(1) 厳しい雇用情勢が続く

中央統計局によると、2009年5月の失業率は10.8%を記録した。世界的な景気後退の影響を受け、08年10月に8.8%を記録してから上昇傾向にあり（図参照）、この間の登録失業者数は33万人増加した。失業率は09年4月から2ヵ月連続でわずかに改善しているものの、国立銀行は今後、09年は9.7%、10年は12.4%、11年は13.2%と厳しい雇用情勢が続くと予測している。



このため、政府は6月5日、10年末までの時限立法として雇用支援法案を提出した。条件付きで雇用制度の柔軟な運用を認めることで、雇用の維持を図るのが狙いだ。全企業を対象にした支援策と、経済危機の影響を受けて一時的に業績が悪化した企業に限定した支援策に分かれている。主な内容は以下のとおり。

全企業向け：

- ① 一定の期間、労働時間の延長・短縮を認める。ただし、当該期間の労働時間を平準化した際に、法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えてはならない。期間は12ヵ月以内とし、実施に当たっては労使間の同意が必要。
- ② 従業員ごとに始業時間、終業時間を設定するフレックスタイム制度の導入を認める。その場合、従来の終業時間以降の勤務は残業とはみなさない。
- ③ 期限付き雇用契約を更新する際は、期限終了の3ヵ月前までに更新すること。

(2) 一時帰休中の給与の一部を補てん

一時的に業績が悪化した企業¹¹向け：

- ① 従業員への事前通告なしに、労働時間の短縮とそれに応じた給与の削減を認める。ただし、短縮期間は6ヵ月以内、短縮時間は労働時間の50%以内とする。
- ② 従業員の一時帰休に対し、国が給与の一部を補てんする。給与は最低賃金（1,276ズロ

¹¹ 07年7月1日～08年6月30日の1年間の売り上げに比べて、直近の4四半期の売り上げが30%以上減少した企業。

チ、1ズロチ=約30円)以上を保証すること。その場合、失業手当に相当する551ズロチは国が支給する。ただし、期間は計6ヵ月以内とする。

このほか、約5万人を対象に職業訓練や大学院での学習費用の8割を政府負担とすることも盛り込んでいる。政府は合わせて25万人がこの支援策の対象になるとしている。

ポーランド雇用者連盟(KPP)は、法案の趣旨を評価しながらも、「一時的に業績が悪化した企業」の認定基準の緩和を求めている。また、民間企業経営者連盟(レビアタン)は、政府に対して迅速な実施を求めると同時に、労働時間の柔軟な運用などの施策は、運用の成果を見極めた上で恒久措置への移行を検討すべきだとしている。一方で独立自主管理労組「連帯」は、これらの施策が労働者の立場を悪化させかねないとの懸念を表明している。

18. ルーマニア：新規雇用創出策の利用は低調

企業の雇用調整で失業者が急増している。政府は、失業手当の給付期間の延長や、事業を休止する企業の社会保険料負担の免除など、支援策を打ち出した。ただ、新規雇用の創出対策は十分な成果を上げているとはいえない。

(1) 失業手当の給付期間を3ヵ月延長

厳しさを増す雇用情勢に対応して、政府は緊急政令(2009年28号)で失業者と企業への支援策(09年末まで)3点を打ち出した。

- ① 失業手当の従来の給付期間(表参照)を09年4月から3ヵ月間延長した。
- ② 失業者には、法定最低賃金(600レイ)の75%分に加え、保険料支払期間に応じて3~10%分が給付される(表2参照)。ただし、保険料支払期間が3年未満の場合は、法定最低賃金の75%だけが給付される。
- ③ 企業が負担する社会保障費の支払い義務を、事業休止中の3ヵ月間免除する。

表 失業手当の給付期間

保険料支払期間	給付期間
1年以上	6ヵ月
5年以上	9ヵ月
10年以上	12ヵ月

(出所)法令2002年76号

表2 失業手当の給付額(月額) (単位:%)

法定最低賃金 の75%	+	保険料 支払期間	過去12ヵ月間の 月額平均賃金 に対する比率
		3年以上	3
5年以上	5		
10年以上	7		
20年以上	10		

(出所)緊急政令2005年144号

(2) 利用度が低い新規雇用創出支援策

企業に対する新規雇用創出支援も EU の欧州社会基金 (ESF : European Social Fund) のプログラムを通じて行われる。予算は総額 1 億 4,200 万ユーロで、内訳は新規雇用に 6,100 万ユーロ、被雇用者の専門的訓練・教育に 5,600 万ユーロ、労働環境の改善に 2,500 万ユーロがそれぞれ割り当てられる。

現地各紙によると、支援策の中身は被雇用者の条件によって次のように設定されている。

① 給与の 50% を 1 年間援助

条件：過去 6 ヶ月間無職の者、専門技術がない者、50 歳以上の者、単一収入である者

② 給与の 50% を 2 年間援助

条件：24 ヶ月無職の者

③ 給与の 75% を援助

条件：身体障害者の雇用

支援策の利用状況をみると、09 年 5 月時点で 4,300 社が支援を申請しているが、そのうち利用条件を満たしている企業はわずか 33 社で、申請額合計は約 500 万ユーロだった。

数百人の従業員を雇用する国際企業の人事課長は「支援策の申請手続きは不明瞭で煩雑だ」と述べている。一方、支援策の担当機関である人材開発実行計画運営機関 (AMPOSDRU) の関係者は「支援制度は欧州社会基金の中でも最も簡素化された手続きだ。問題があるとすれば、申請側にある」と反論している。いずれにしろ支援策の実効性を高めるには、申請手続きの透明性や簡素化の問題点を早急に解決するなど、監督官庁の指導力が問われている。

(3) 出稼ぎ労働者の帰国も重圧

09 年第 1 四半期の GDP 成長率は、前年同期比でマイナス 6.2% と大きく落ち込むなど、

経済を取り巻く環境は厳しさを増している。

雇用庁と統計局によると、失業率は08年8月(3.8%)から悪化傾向をたどり、09年に入って1月は4.9%、3月は5.6%、5月は5.8%(約53万人)に達し、EU加盟(07年1月)後で最も高い水準に達した。政府は5月14日、09年通年の失業率を8.0%に上方修正したが、10年に7.7%、11年に7.4%と10年からの回復を予測している。

主力産業の従業員解雇の事例をみると、自動車用部品のワイヤーハーネスを製造するドイツのドラクセルマイヤーは、08年後半から計約5,000人を解雇し、09年4月時点の従業員数は1万4,000人に減少した。また、繊維産業では、受注が減ったため08年の生産高は前年比7%減の135億レイ(36億6,000万ユーロ)に落ち込み、従業員6万2,000人の解雇を余儀なくされた。日系製造業も人員調整に直面している。

失業率の急激な悪化は、国内企業の人員削減に加え、イタリア、スペインなどからの出稼ぎ労働者の帰国がある。例えば、スペインで働くルーマニア人労働者は約80万人だが、深刻な経済不況で失業し、新たな仕事が見つからずに仕方なく帰国する出稼ぎ労働者が増加している。09年末の失業者は約80万人に達するという予測もある。

19. スイス：柔軟な雇用環境と職業教育の充実が強み

この30年、スイスは経済の好調と安定した雇用を維持してきた。しかし、急激な世界経済の低迷は、輸出主導経済に打撃を与え、時計産業をはじめとして輸出依存度の高い業種を中心にリストラも始まっている。これまで国内経済を支えてきたのは温厚な労使関係に裏付けられた柔軟な雇用制度だが、民間ベースで新たな取り組みも始まっている。

(1) 雇用優等生に忍び寄る失業危機

スイスは、30年にわたり1人当たりGDPで世界トップクラスを維持し、失業率もおおむね2~4%台で推移してきた。ほかの欧州各国が平均して10%に近い失業率を記録してきたのと対照的だ。好調な経済は労働者にとって売り手市場で、外国企業誘致局によると、2007年には失業者のほとんどは1年以内に新たな職に就いたという。

しかし、09年5月の失業率は前年同月比で0.9ポイントも上昇し3.4%となり、かつ月を追うごとに上昇している。金融危機の渦中にある大手銀行の1万人規模のリストラや、代表的な産業である時計産業でのリストラも影響しているとみられる。

(2) 柔軟な制度が産業を支える

低い失業率を維持できたのは、経済の持続的な成長が最大の要因だが、同時に人材育成制度や柔軟な雇用制度が支えてきたともいえる。

人材育成については、職業能力開発制度が注目される。義務教育終了者の6割以上が、大学などの高等教育を目指す進学コースではなく、スイス独特の職業教育コースに進み、将来の自らの職業イメージを持ちつつ訓練に励む。各コースの卒業者には最低賃金が保障される。逆に同世代の大学等高等教育卒業者の割合は、OECDの06年データによると、1人当たりGDPが同じく上位にある北欧先進国が軒並み40%から50%近い数字（日本は39%で英国や米国と同程度）なのに対して、3割（29.8%）にも満たない。

職業人材を、企業は多様な雇用契約によって受け入れている。法律上は最大労働時間（1週間当たり45～50時間）が定められているが、実際の契約では30～40時間に定められている場合が多いようだ。結果としてパートタイム労働者（1週間当たり30時間以下）が労働者数全体の25%を占め、これはOECD加盟国中2位だ（OECD雇用データベースより、パートタイム労働者比率統計）。パートタイム労働者も、フルタイム労働者と時間給でほぼ匹敵（OECD）していることからわかるように、被雇用者側でもパートタイム労働を積極的に受け入れる素地があるといえる。

就労時間などの就業条件を定める雇用契約は、労使が合意すれば柔軟に変更できる。現在発生しているリストラにあっても、まずは勤務時間の短縮（日本でいえばワークシェアリングに相当）が現実に行われている。また解雇でも、特殊なケース（兵役中で不在など）を除き、雇用者は通常3ヵ月前に通告すれば解雇できることになっている。もちろん、むやみにこの権利を行使すれば労使対立が深まり、ひいては企業の業績にも悪影響を及ぼしかねないが、1937年に労使間で締結された「平和協定」を発端として、労使が穏便な話し合いで問題を解決する風土が定着しており、自由度の高い雇用関係の基礎を作っている。

(3) リストラ多発で政府も動く

しかし、ほかの欧州諸国よりは数字上は好調だとはいえ、雇用情勢は急激に悪化しており、リストラのニュースが世間を騒がせている。09年第1四半期の業績を受けて、第2四半期だけでも、例えば、スイス銀行最大手のUBSが2,500人、フランクミュラー（時計製造）が200人、ジョージフィッシャー（機械部品製造）600人など、リストラのニュースには事欠かない（「ル・タン」紙6月25日）。

こうした状況から、政治的な「雇用対策」の機運が高まり、6月17日に政府の失業者対策を柱とする第3次経済対策が公表された。

(4) 注目集まる労働者のレンタル制度

柔軟な雇用環境を背景として、金融危機によって生じた雇用問題解決に向けた新たな取り組みが始まっている。

ジュネーブ州に隣接する西部のボー州では、一時的に受注が減少している企業が、自社の従業員を人手不足に悩む他企業に貸し出すという、サッカーでいえばレンタル移籍のような制度が試験的に09年2月から始まった。本制度により、余剰人員を抱える企業は、一時的に余剰人員を貸し出すことで人件費を節減できる。また、労働者は失業リスクを負わず、また州政府側にとっては失業保険を払わずに済むというメリットがあるため、労働組合、雇用主協会そして州政府がこぞって後押ししている。

具体的には、雇用主協会が企業向けに専用電話番号を開設し、マッチングする。雇用条件は、貸し出し元の条件を基本的には維持する。期間は1ヵ月から1年程度を想定しているが、関係者合意の上延長も可能となっている。

問題は果たしてこうしたマッチングが成立するのかどうかだが、エンジニアリング業界と時計製造業が需要減少にあえぐ中、電車製造や医療の分野で技術者が不足していると指摘する専門家もいる。実際に、スイスでは、受注形態が不定期的な産業である梱包業界のボブストとサパルや、電車・航空機製造企業のボンバルディアなども加わって、過去数年、相互に雇用者レンタルを実施し成功しているという。

本取り組みの成果は1年後に評価されることになっている。